



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

POSTGRAU EN ECONOMIA SOCIAL I SOLIDÀRIA

TREBALL FINAL

**L'acció de Caritas Diocesana de Terrassa en l'economia
social i solidària**

Francesc Garreta Barderi

Curs acadèmic 2019/2020

Data de presentació de la memòria:

10/07/2020

TUTOR/A DEL TREBALL: Rosa Garcia Hernández

Índex

| | |
|--|----|
| 0. Introducció..... | 2 |
| 1. Introducció a les economies heterodoxes..... | 3 |
| 1.1 Què són les economies heterodoxes? | |
| 2. Economia Ecològica..... | 4 |
| 2.1 Principals aportacions de l'economia ecològica. | |
| 2.1.1 Concepte de desenvolupament sostenible. | |
| 2.1.2 La petjada ecològica. | |
| 2.1.3 Crítiques de l'eco. Ecològica a l'índex econòmic PIB. | |
| 3. Context sobre l'exclusió i el desenvolupament social a Catalunya..... | 8 |
| 3.1 Què és l'exclusió social? | |
| 3.2 Marc general, una societat polaritzada. | |
| 3.3 Extracció de perfils amb exclusió social. | |
| 4. L'acció de Caritas davant el context social i econòmic..... | 12 |
| 5. Programes i projectes socials..... | 13 |
| 5.1 Projecte Inserció sociolaboral. | |
| 5.2 Projecte Matern infantil. | |
| 5.2.1 Entrevista a una participant del projecte Matern infantil | |
| 6. Apasomi SLU Empresa d'inserció laboral de Caritas..... | 23 |
| 6.1 Principals característiques de les empreses d'inserció. | |
| 6.2 Fases del procés d'acompanyament en l'empresa. | |
| 6.3 Relació de competències. | |
| 6.4 Estructura i formació de l'empresa Apasomi. | |
| 6.5 Entrevista amb el personal tècnic de l'empresa. | |
| 6.6 Perfils dels treballadors/es d'inserció a Apasomi. | |
| 7. Conclusions..... | 39 |
| 8. Bibliografia..... | 40 |

0. Introducció

La participació en aquest postgrau d'Economia Social i Solidària i l'elaboració d'aquest treball, em dona la oportunitat de poder plasmar la meua experiència com a professional en el món social com a treballador d'una entitat com Caritas.

Durant el transcurs d'aquest Postgrau he pogut conèixer moltes alternatives econòmiques i socials que no coneixia i que donen una gran opció per canviar les tradicionals formes jurídiques empresarials, com poden ser les societats cooperatives, les associacions, les fundacions etc. M'ha donat uns coneixements que es complementen amb la meua pròpia experiència laboral en el món social i solidari i amb aquest treball, segueixo encara més, investigant i coneixent a fons els diferents projectes, propostes i línies d'acció social que es duen a terme des de l'entitat. Crec que els diferents projectes i tota la feina que es fa des de Caritas, sovint no arriba a grups d'edat més jove; un grup que considero molt important per la tradicional força i lluita que transmeten a la societat a favor dels canvis i la justícia social. Un grup d'edat entre d'altres, que sovint desconeix per complet les nostres tasques, o només coneix aquelles que representen un percentatge molt petit de tota la nostra feina.

És per això que tinc molt interès en mostrar i explicar més a fons quines són les funcions, projectes i finalitats de Caritas i així, poder donar una perspectiva més ampla sobre la feina que fem. Un recorregut per l'economia heterodoxa, una mostra del greu i preocupant panorama social i econòmic que es viu a Catalunya. Dos apartats que deixaran pas a un tercer bloc dedicat més profundament a l'acció social de Caritas, alguns dels seus projectes principals i l'empresa d'inserció laboral Apasomi. Una mostra dels valors en comú per a la lluita contra la desigualtat, la pobresa i l'exclusió social.

Duran el curs del Postgrau s'ha plantejat en alguna ocasió el debat sobre si algunes entitats o ONG's són viables social i econòmicament i també si tenen cabuda en el que es considera com a economia social i solidària. Sovint es qüestiona el que algunes ONG's o entitats com Caritas ofereixin un tipus d'ajut directe que satisfà les necessitats més bàsiques sense esperar cap retorn. També ha estat tema de debat la recent llei aprovada sobre la renda mínima garantida. Són qüestions a debatre i que espero que aquest treball pugui aportar més informació per fer-ho.

1. Introducció a les economies heterodoxes

Com explica Albán Romero en el document “Qué és la economía heterodoxa?”, gran part dels debats de teoria econòmica passen per discutir sobre si la implantació de models i teories econòmiques han de ser de caràcter capitalista o socialista; debats que són molt influïts per un factor clau com són els models polítics i sobre si els governs han d'aplicar polítiques econòmiques de dretes o d'esquerres.

Certament tan la ciència econòmica com la realitat son molt complexes i les decisions i aquest debat no hauria de passar tan sols per aquest caràcter dual i simplista. Precisament aquesta visió dualista és la que ha portat a que l'ensenyament de les bases de teoria econòmica a les principals universitats, s'hagin fet inqüestionables i que qualsevol idea que s'allunyi de la seva opinió o de les teories neoclàssiques es tractin com a pura ideologia.

El debat que si que esta 'acceptat' en aquest camp de macroeconomia i que es tracta a les principals acadèmies com a 'mainstream' (pensament econòmic dominant en l'actualitat), és el que contraposa la teoria de l'escola neoclàssica amb la de l'escola keynesiana. Part d'aquests debats sorgeixen d'una de les aportacions diferencials de Keynes respecte l'escola neoclàssica que va ser la de voler donar poder i capacitat l'Estat i institucions per poder controlar l'economia en moments de crisi o recessió mitjançant polítiques fiscals per incentivar la demanda, el motor econòmic.

Però si analitzem les dues escoles de pensament veurem que el debat no es gaire profund ja que les bases de totes dues escoles recauen en els mateixos dos conceptes fonamentals, que són: el comportament de l'agent econòmic (que es la racionalitat i la optimització) i el supòsit de l'equilibri de mercat.

Existeixen però nombroses escoles de pensament que han intentat o intenten trencar amb els fonaments principals de les escoles neoclàssiques per voler donar una visió més realista a la teoria, i de fet és així com sorgeixen les economies heterodoxes.

1.1 Què són les economies heterodoxes?

Per economia heterodoxa entenem totes aquelles escoles de pensament que son alternatives a les escoles ortodoxes o del 'mainstream'. Com explica Albán Romero en el document “Qué és la economía heterodoxa?” aquestes busquen donar una visió més plural i tenen com a objectiu poder entendre el sistema econòmic capitalista per així poder crear polítiques que s'apropin més a la realitat i no supòsits erronis com els neoclàssics.

Les economies heterodoxes son avui dia més vigents que mai. El mal funcionament del capitalisme a provocat fortes crisis econòmiques en els últims 60 anys, i aquest ha estat incapaç de prevenir-les o d'explicar-ne les veritables causes, així com també a provocat la multitud de problemes que ens trobem a l'actualitat com ara la in-sostenibilitat mediambiental, les desigualtats de gènere, la corrupció, la pobresa extrema o les desigualtats en la renda. Aquests problemes han fet que al llarg dels anys, molts professors d'economia, premis Nobels, investigadors i estudiants s'hagin qüestionat l'ensenyament de l'economia a les universitats i escoles.

A continuació veurem una descripció i anàlisi sobre una d'aquestes escoles, l'economia ecològica.

2. Economia ecològica:

Avui dia són molts els problemes que afecten a la nostra vida i també al medi ambient com ara el canvi climàtic, la contaminació, els residus provocats per l'augment del consum, l'extinció d'espècies, la disminució de terra fèrtil, la desforestació, l'augment del nivell del mar etc. Tots ells de gran impacte i provocats per a l'activitat humana derivada del sistema econòmic i amb unes conseqüències que encara no sabem quantes generacions futures perjudicaran.

Com s'explica en molts manuals d'economia ecològica, aquesta pretén donar una visió sobre els límits físics dels recursos del planeta i de com gestionar de manera sostenible aquests recursos, la producció i els intercanvis, tenint en compte els cicles de la naturalesa i la vida per obtenir un equilibri entre l'activitat humana i aquests recursos. És imprescindible doncs, canviar la metodologia de l'economia convencional. L'economia ecològica no és tan sols una branca de teoria econòmica ja que té en compte variables socials i ambientals.

2.1 Principals aportacions de l'economia ecològica.

Una important aportació i crítica a l'economia convencional, és la visió que té aquesta sobre el sistema econòmic, ja que el situa en el mateix nivell en quan a importància amb el sistema social i el natural. L'economia ecològica dona prioritat al sistema natural per damunt del sistema social, i aquest per damunt del sistema econòmic. Lògicament sense el sistema natural, els altres dos no existirien. Primer de tot es necessiten unes condicions essencials en la naturalesa per el funcionament de la nostra vida; una vegada existeix la vida humana, ens organitzem com a col·lectiu social i també ens organitzem econòmicament. Per tant per a que la economia tingui en compte la vida i la natura, és essencial que aquesta es subordini a la societat i al planeta.

Com he explicat l'economia ecològica no només té en compte criteris econòmics sinó que estudia variables socials, naturals i físiques. Així doncs aquesta economia incorpora i fusiona diferents branques científiques com la sociologia, l'ecologia o la física per que els seus estudis siguin el més propers a la realitat possible. Les principals aportacions i característiques de l'economia ecològica que s'expliquen a continuació s'han extret del llibre: "Economia ecològica i política ambiental" de Martínez Alier i Roca Jusmet, 2013.

2.1.1 Concepte de desenvolupament sostenible

L'economia convencional procura que els sistemes de producció i intercanvi funcionin de tal manera que el creixement econòmic i la maximització de beneficis estiguin garantits; en canvi l'economia ecològica pretén gestionar la producció, els intercanvis i els recursos de manera que

estiguin en equilibri, activitat humana i recursos naturals, per tant que es desenvolupi de manera sostenible.

Per creixement podem entendre un augment físic, monetari o quantitatiu, com per exemple que pugi l'índex del producte interior brut d'un país (PIB).

Per desenvolupament sostenible podem entendre com aquelles condicions qualitatives prèvies al creixement que garanteixin les necessitats dels individus presents sense perjudicar a les necessitats de les generacions futures. Amb el creixement econòmic dels últims 50 anys s'ha vist clarament un problema hi és que la població creix a un ritme més alt que el de l'economia i la gent cada vegada es més pobre. Aquest creixement econòmic i poblacional ens porta a una major degradació del medi ambient. Es per això que cada vegada es té més en compte el concepte de desenvolupament sostenible. Tant aquest concepte com el de petjada ecològica i les crítiques posteriors al PIB han estat desenvolupats amb el suport del document "Hacia una economía mas justa. Manual de corrientes eco. Heterodoxas" de Desiderio Cansino i Marcos Castro, 2013.

2.1.2 La petjada ecològica

Aquest indicador pretén mostrar l'impacte ambiental de l'activitat humana sobre la Terra. El valor de mesura són les hectàrees de terreny que necessitem per cultivar els nostres aliments, per tenir un habitatge, per escalfar-nos, per anar a treballar etc. Per a dur a terme totes les nostres activitats diàries. D'aquesta manera la petjada ecològica ens informe sobre el grau de sostenibilitat de la nostre manera de viure i de la capacitat física de la Terra per sostenir el nostre nivell de vida.

Si per exemple observem el nivell de vida de la població mundial, veiem que hi ha molta diferencia entre països. Una persona que viu als Estats Units té una petjada ecològica molt més gran que una de la Índia. Això es deu a que la petjada ecològica està directament relacionada amb l'índex de desenvolupament humà, que ens informe sobre el benestar en termes de l'evolució del PIB, la sanitat o l'educació. Per tant com més alt és aquest índex en un determinat país, més elevada serà la seva petjada ecològica.

Els estudis de la petjada ecològica determinen dues coses bàsiques:

1. La primera es que existeix un conflicte evident entre individus, de rentes altes (rics) i rentes baixes (pobres) amb el seu nivell de vida i contaminació.
2. La terra està poblada per damunt de les seves possibilitats, i té un ràpid i alt deteriorament. El nostre nivell consum i producció de béns es molt elevat. Aquest ha superat la taxa de regeneració dels recursos renovables. Al llarg dels anys em esgotat l'estoc de recursos renovables i per tant les generacions futures no podran disposar d'aquests recursos.

2.1.3 Crítiques de l'economia ecològica a l'índex econòmic PIB (Producte Interior Brut)

Aquest índex econòmic mesura el valor monetari de tots els béns i serveis produïts en una determinada regió. Es pot mesurar de tres maneres, ja sigui utilitzant el valor de béns i serveis

finals, la suma del valor afegit, o la suma de les rendes. En el cas de utilitzar el valor dels bens i serveis, només els tindrà en compte si aquests tenen un preu de mercat. Tots aquells que no tinguin un preu, no entren en consideració en el PIB. Per tant no tot el que es productiu apareix en el PIB.

Així doncs, des del punt de vista de l'economia ecològica, els principals problemes en la mesura del PIB són:

- Els recursos naturals tenen un valor 0 o molt baix.
- Els danys ambientals, com per exemple la contaminació, no es tenen en compte.
- Els costos defensius, és a dir, les activitats per reduir o solucionar els problemes de la contaminació i que tenen un impacte positiu en el PIB.

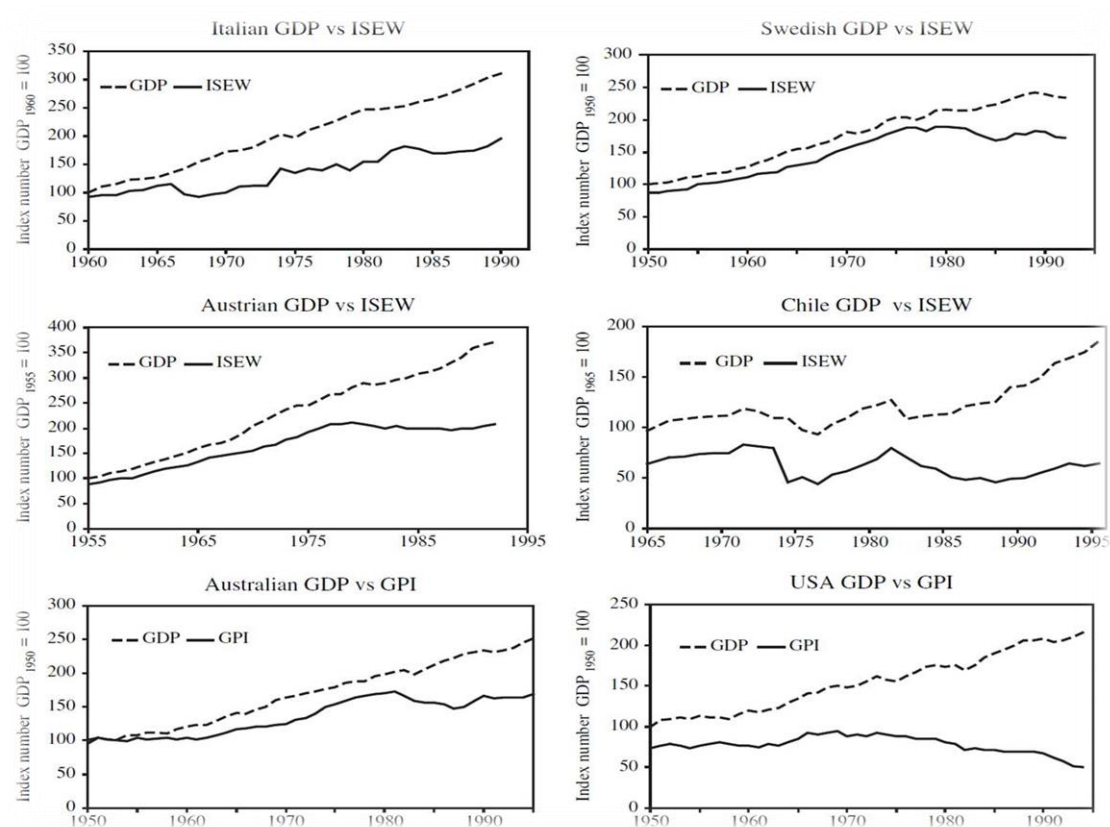
El PIB mundial va augmentant any rere any, ja que no s'han tingut en compte aquests tres punts anteriors en la comptabilitat macroeconòmica. Per tant en el PIB no es reflexa el deteriorament o el consum dels recursos naturals o fòssils.

Una altre de les principals crítiques del PIB es el que s'anomena 'hipòtesis del Umbral o Paradoxa de Sterlyn'. Aquesta tracta de mesurar i de relacionar el creixement econòmic amb la satisfacció o benestar de les persones. Aquesta hipòtesis explica que en tota societat, en algun moment de la història, el creixement econòmic genera una millora de la qualitat de vida, però només fins al punt del 'umbral', ja que passat aquest punt, el creixement econòmic no es transforma en una millora del benestar i que fins i tot genera perjudicis en la qualitat de vida.

Un dels mètodes que s'ha utilitzat per argumentar aquesta 'hipòtesis del Umbral' és l'indicador de benestar econòmic sostenible (ISEW). Aquest pretén obtenir una nova magnitud macroeconòmica que no només tingui en compte els efectes ecològics del consum, no comptabilitzats en el PIB, sinó també que reflecteixi el benestar social. Per tant l'ISEW està format per:

- Aspectes ambientals: com el capital natural i la contaminació a curt i llarg termini
- Aspectes socials: com la distribució de la renda, els costos socials de la concentració urbana i els costos defensius en salut i educació.

Figura1 Comparativa entre PIB i ISEW



· Extret del lloc web “Index of Sustainable Economic Welfare (ISEW) e Genuine Progress Indicator (GPI)”

En aquests gràfics es compara l’evolució de l’índex del PIB en comparació amb l’índex de benestar econòmic i sostenible entre els anys 1950 i 1995 en diferents països del món. Com poden observar, el PIB sempre està per sobre de l’indicador ISEW ja que aquest últim té en compte moltes més variables que resten valor al creixement.

Podríem dir que inicialment tots dos creixen amb el mateix pendent, però que a partir dels anys 70-80 depenent del país, l’índex de ISEW s’estabilitza i que fins i tot entra a disminuir. Aquesta comparació confirma la hipòtesis del ‘Umbral’; un augment de PIB no implica augment de benestar ni augments de la renda per càpita.

3. Context sobre l'exclusió i el desenvolupament social a Catalunya

En aquesta segona part del treball pretenc donar a conèixer alguns dels projectes mes importants duts a terme per a l'entitat Caritas Diocesana de Terrassa i la repercussió d'aquests a les seves ciutats. Tots ells es deriven de les diferents situacions de pobresa i d'exclusió social.

Es per això que vull introduir quina és la situació actual a Catalunya sobre l'exclusió social, algunes de les problemàtiques concretes i també alguns dels perfils que conformen aquesta exclusió. D'aquesta manera es podrà entendre millor quina és la situació actual i el perquè dels projectes de Caritas.

La informació obtinguda en aquest apartat (3) està extreta del "*Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en España*" que ha estat generat gràcies a l'estudi de la Fundació Foessa a través de l'enquesta sobre Integració i Necessitats socials 2018. Aquest informe s'ha convertit en tot un referent respecte l'anàlisi de la integració social a Espanya i ens permet comprendre millor la situació de les llars o persones en relació a l'eix integració-exclusió.

3.1 Què és l'exclusió social?

Com s'explica a "*Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en España*" de la Fundació Foessa, l'exclusió social és un procés de pèrdua de participació de l'individu en la vida social, econòmica i cultural de la seva societat degut a una falta de recursos, drets i capacitats bàsiques com poden ser l'accés al mercat de treball, a l'educació, als sistemes de salut, a les tecnologies de la informació, etc.

Durant la creació de l'informe i l'eix d'integració-exclusió, aquest s'ha sotmès a una validació empírica a través d'un índex d'exclusió social basat en 35 indicadors. Cadascun d'aquests indicadors planteja una situació de dificultat que pot portar a la família o individu a patir un grau d'exclusió. Per tant, l'acumulació d'aquets indicadors, situarà les famílies en un grau determinat d'exclusió que podem classificar en 3 tipus:

-Situació d'integració precària: quan un individu/família es veu afectada per almenys un indicador d'exclusió i fins a un màxim de 5, sense que aquests suposin un distanciament important de l'espai de socialització.

-Situació d'exclusió social moderada: quan un individu/família es troba fora de l'espai social d'integració i es veu afectada per diferents indicadors, fins a un màxim de 8.

-Situació d'exclusió social severa: quan un individu/llar viu en l'espai més allunyat d'una experiència integrada. Està afectada per un gran nombre d'indicadors, fins a 15, fet que l'allunya de qualsevol dimensió integradora de la societat.

L'exclusió social, així com els seus indicadors, es poden classificar en 3 àmbits: econòmic, amb la falta de participació en la producció econòmica (ocupació) o la falta en la distribució del producte social (consum), de ciutadania, amb la manca de participació política i d'accés als drets socials com ara educació, habitatge o salut i per últim l'àmbit dels llaços socials, que es manifesta en determinades formes de conflictes i aïllament social.

3.2 Marc general, una societat polaritzada

Malauradament, el nostre sistema avança cada vegada més a formar una societat més dividida, més separada, dualista, de rics i de pobres i en la que s'exerceix una exclusió social més profunda. Es cert que en els últims dos anys el percentatge de població en integració plena a augmentat, i també que certs grups de població s'han beneficiat de llocs de feina que havien estat destruïts en la crisi del 2008, però la desigualtat entre les rendes més altes i les més baixes es cada vegada més gran, ja que passada la crisi, la situació d'exclusió en les famílies s'ha agreujat. Això fa més evident que existeix una fractura que va més enllà dels cicles econòmics i les crisis.

Segons les dades obtingudes per l'estudi, l'any 2007 abans de la crisi, el 16,3% de la població espanyola es troba en situació d'exclusió social severa i moderada. L'any 2018 aquest percentatge ha augmentat fins el 18,4% de la població total. Un efecte molt similar es el que es produeix a Catalunya. Són dades que confirmen que l'exclusió social severa augmenta, i que hi ha una tendència de cronificació d'aquesta juntament amb un augment de la desigualtat entre rendes.

La crisi del 2008 no va afectar a tothom per igual, sinó que les llars amb menys ingressos van patir més. La desigualtat a Catalunya es dona per l'empitjorament de les llars amb les rendes més baixes i no pas per una millora de les llars amb rendes més altes. L'acumulació de problemes en diferents àmbits, fa que a l'individu o família li sigui molt difícil millorar la seva situació sense un suport. A continuació comentaré algunes de les males situacions o problemes que més s'acumulen a les diferents llars detectats a través de l'estudi.

-Treball precari: es un dels principals factors d'exclusió. La qualitat d'aquest treball proporciona ingressos insuficients per garantir les necessitats de les famílies.

La taxa d'atur continua en augment. En els últims 3 anys la taxa d'atur s'ha anat reduint respecte els alts nivells dels anys posteriors a la crisi del 2007 (23% d'atur l'any 2012). Aquesta reducció ha deixat la taxa d'atur al 10.6% l'any 2019, però comparativament es una xifra superior a la taxa d'atur de l'any 2007 prèviament a la crisi (5.6%); el que significa que l'atur residual, una vegada superada l'etapa de crisi, va en augment.

En molts casos el fet de tenir una feina no garanteix una estabilitat, o una situació de no exclusió. De fet el 52% de les llars en situació d'exclusió social estan sostingudes per una persona ocupada al mercat laboral. Això es degut a la mala qualitat de les feines (precàries, ingressos insuficients), de la temporalitat i de la jornada parcial. De les persones que treballen en jornada de temps parcial, el 48% no han pogut trobar una feina a jornada completa, i d'aquests, la meitat es troba en situació d'exclusió social. També cal senyalar que el 26% de les persones amb contractes temporals estan també en situació d'exclusió social.

-Habitatge: l'exclusió relacionada amb l'habitatge és allò que entenem com la falta d'un habitatge digne i de qualitat. Aquestes faltes o carències en l'habitatge es poden evidenciar d'una manera més o menys clara. El cas més clar es la gent que viu al carrer, i també els que viuen en una institució d'acollida, però hi ha casos menys extrems i més invisibles com poden

ser els individus o famílies que viuen en els anomenats habitatges insegurs, ja sigui per a situacions de relloguer, de desnonament o per violència familiar. També son situacions menys visibles les famílies que viuen en habitatges inadequats, es a dir es condicions malsanes, amb poc espai etc. Una xifra a tenir en compte es que el 65% de la gent que es troba en situació d'exclusió social també està afectada per l'exclusió en habitatge i que en termes generals entre el 16% i el 20% de la població viu en habitatges inadequats o insegurs.

-Salut: l'exclusió que es deriva de problemes de salut es genera per la dificultat i els problemes d'accés als recursos sanitaris ja que, en gran part, aquests, queden fora de la sanitat pública. La salut pot ser un factor bidireccional, és a dir que el nivell d'ingressos d'una llar o individu sigui la clau per determinar el seu grau d'accés a medicaments, serveis socio-sanitaris i a un regim adequat d'alimentació; factors claus que determinen el nivell de salut. En l'altre sentit però, també ens podem trobar en que un problema de salut o malaltia acabi derivant en una situació d'exclusió.

Com ja he dit, gran part de les desigualtats en l'àmbit sanitari tenen a veure amb l'accés a prestacions bàsiques però que no són públiques, com ara els serveis d'odontologia, psicologia i salut mental, recursos protètics, atenció òptica etc. Seria important doncs replantejar l'atenció sanitària en el marc públic.

La repercussió de l'exclusió social a Catalunya augmenta en més d'un 10% en el cas de les llars que tenen alguna persona amb discapacitat o dependència; passa del 19% al 30%.

De les persones o llars que es troben en situació d'exclusió social severa, un 78% pateixen problemes de salut.

-Aïllament: La crisi del 2008 a fet que diferents recursos i xarxes de protecció social i familiar s'hagin esgotat, un fet que a provocat l'augment de les persones o llars que viuen situacions d'aïllament i tenen relacions socials adverses. De fet un 11.6% de les persones que pateixen exclusió social ve provocada per situacions d'aïllament, és a dir que no tenen xarxa de relacions socials, o tenen relacions socials conflictives.

3.3 Extracció de perfils amb exclusió social

Gràcies a l'estudi s'han pogut extreure certes característiques que han fet unificar perfils concrets sobre la persona sustentadora de la família, que defineixen un risc més alt de patir exclusió. Per exemple:

- Si ets dona: les taxes d'exclusió social tenen més incidència en les llars que estan sustentades per dones que no pas per homes, (20,7% vs 16,7%).
- Si tens entre 45 i 54 anys: les llars sustentades per aquest grup d'edat, són les que tenen un risc d'exclusió més elevat. Cal dir que en termes generals, dins el total de la població, el 40% de les llars en situació d'exclusió social estan sustentades per a persones menors de 44 anys.

- Si ets immigrant: les taxes d'exclusió social són més altes en les famílies que estan sustentades per a persones de fora la Unió Europea que no pas per les que estan sustentades per a persones de nacionalitat espanyola (46,8% vs 15%)
- Si estàs a l'atur: el grau d'incidència de l'exclusió social en les famílies que estan a l'atur es evident. El 84,1% de les llars sustentades per persones que estan a l'atur, pateixen exclusió social. En termes generals de distribució, el grup majoritari que pateix exclusió social, es el de les llars en que els principals sustentadors treballen (51,9%) mentre que les famílies sustentades per a persones a l'atur representen el 18,5%.
- Si ets família nombrosa: la taxa d'exclusió social té més incidència (38,4%) en aquelles llars que tenen 5 membres o més que no pas a les altres. En termes generals el grup que està més afectat per a l'exclusió social és el de les famílies amb 2-4 membres (amb un pes del 59%).
- Si ets família monoparental: la incidència de la taxa d'exclusió social en les llars monoparentals és més alta que a la resta (25,7%).

Una de les conclusions preocupants que s'han extret de l'estudi es la detecció de l'augment de les situacions de vulnerabilitat en les llars amb menors i joves. En aquestes és on i trobem més volum de població afectat per a l'exclusió social. Aquesta situació ha canviat ja que abans de la crisi del 2008 el major volum de població afectat el trobàvem en la gent major de 65 anys. Actualment el 22% dels menors es troba en situació d'exclusió social a Catalunya.

Una altre de les situacions que s'ha agreujat després de la crisi, és l'augment del risc/tendència d'exclusió social en les famílies que estan sustentades per a membres extracomunitaris (47% vs 15%). De totes les llars sustentades per membres extracomunitaris que viuen a Catalunya, el 46,8% viu en situació d'exclusió social, i dins d'aquest grup, la meitat, pateix exclusió social severa. Aquestes famílies tenen 3 vegades més probabilitats de patir exclusió social en comparació a les llars sustentades per a membres de nacionalitat espanyola.

Cal remarcar que les famílies de nacionalitat espanyola representen un volum més gran de població afectat per situacions d'exclusió social, 3 de cada 4 famílies afectades, és espanyola.

4. L'acció de Caritas davant el context social i econòmic.

Caritas com a organisme oficial d'acció social i caritativa, té com a objectiu promoure, coordinar, instrumentar aquesta acció social per poder ajudar a la promoció humana i al desenvolupament integral de totes les persones en situació de pobresa, necessitat o d'exclusió. Caritas es coordina i col·labora amb altres entitats socials com fundacions, cooperatives i associacions del territori per treballar en xarxa en la promoció de l'acció social i el bon

funcionament dels diferents projectes. També té com a objectiu la difusió del sentit de justícia social i la denúncia de les causes de les situacions que agreugen la pobresa i la desigualtat.

Caritas pretén desenvolupar i posar en pràctica un model d'acció social amb uns principis d'actuació que siguin compatibles per poder aplicar com a base comú de tots els seus programes i projectes.

Quan parlem d'acció social, fem referència a un model de treball, uns criteris d'actuació que l'entitat porta a terme al seu dia a dia en tots els seus espais de treball i l'actitud dels nostres professionals en vers els usuaris dels nostres programes i serveis. Són els fonaments de tota una intervenció social. Aquesta acció social en l'acompanyament, promou, dona suport, dinamitza, possibilita i valora la persona per a que sigui ella mateixa el seu propi motor de desenvolupament personal i/o professional. Entenem que aquest acompanyament ha de ser:

- Un procés educatiu en el qual s'hi han d'implicar tant treballadors com persones afectades.
- Amb atenció integral i multidisciplinària que pugui afrontar les diferents causes que han conduït a la situació d'exclusió
- Treballar sempre que es pot en activitats grupals que afavoreixin la participació, la creativitat, la coresponsabilitat, la tolerància, etc.
- Avaluació i seguiment continuat i participatiu de programes com per exemple la formació per adults, la inserció laboral, sense llar i habitatge etc.
- No només ha de ser una atenció interna (psicològica, sanitària, social, ocupació, educativa...) sinó també externa: treball en xarxa (amb administracions i entitats dels municipis on es desenvolupa l'acció social) de sensibilització i incidència. Aquest treball permet que tots els recursos necessaris es posin en marxa al servei de la persona a la qual estem atenent.
- facilitem la cobertura de certes necessitats bàsiques a persones i l'acompanyament a l'accés i exercici dels seus drets i responsabilitats individuals. La persona al centre (dignitat, espai, intimitat, respecte del ritme vital, partint de les potencialitats i capacitats).

En el següent apartat veurem la descripció d'alguns dels projectes de Caritas, així com els seus objectius, continguts, perfils d'usuaris etc.

5. Programes i projectes socials

A través dels diferents programes i serveis al llarg del 2019, Caritas va donar suport a unes 12.208 dones, de les quals 5.643 eren menors de 18 anys i a 8.862 homes, dels quals 4.096 eren menors de 18 anys. Els diferents programes i serveis que Caritas desenvolupa són: la inserció sociolaboral, educació i formació per a adults, sense llar i habitatge, acollida i acompanyament, salut, família i infància, gent gran, ajut a les necessitats bàsiques i beques menjador.

Molt sovint, des de dins i des de fora de Caritas, es planteja un debat sobre quina o quins són els objectius i la funcionalitat de l'entitat. Des de Caritas, treballadors del departament d'acció social, d'administració i finances, de subvencions o de voluntariat, ens preguntem el perquè treballem i cap a on volem focalitzar els esforços de l'entitat. En primer terme Caritas vol lluitar per millorar i acabar amb els principals problemes econòmics i socials, hagin estat generats per situacions de crisi econòmica, per racisme, desigualtats de gènere etc.

Aquest debat sorgeix a l'hora de pensar en com volem millorar i solucionar aquests problemes socials i econòmics. Es un debat que va més enllà de la nostra gestió interna ja que també es trasllada al carrer, a la societat, a entitats públiques o privades i que arriba fins al ministeri de justícia i igualtat social dels diferents Governos.

Caritas posa molts esforços en seguir creant projectes que posin la persona al centre; projectes que potenciïn i reforcin les virtuts i característiques de les persones i que generin autonomia pròpia per sortir de les situacions d'exclusió social. Estic parlant de projectes com la inserció sociolaboral, la formació per a adults, el matern infantil, suport psicològic, l'acollida i acompanyament etc. Altrament, també s'ofereixen programes d'ajut a les necessitats més bàsiques i poden ser de caràcter més directe i material, com ara l'atenció a persones sense llar a través de serveis de higiene i alimentació, l'ajut per a les beques menjador de nens i nenes o proporcionar un lloguer per a l'habitatge. És respecte aquests serveis quan sorgeix el debat del qual parlàvem. S'han de seguir oferint aquests serveis? A la llarga, són un fre per el desenvolupament personal?

Govern, entitats públiques i privades estan d'acord en invertir i potenciar els projectes que desenvolupen a les persones. També des de Caritas creiem que les millors eines per sortir de situacions d'exclusió social i de pobresa són l'educació, la formació i l'acompanyament a les persones.

Hi ha més debat en canvi quan parlem d'altres tipus de programes i ajudes directes a les necessitats bàsiques. Un exemple d'aquesta política d'ajuts seria la Renda garantida que ha aprovat el govern d'Espanya aquest mes de maig de 2020, fins ara inexistent en tot el territori i en canvi present en molts altres països europeus. Les contradiccions entre partits polítics ja són damunt la taula.

5.1 Projecte inserció sociolaboral

Com he explicat en l'apartat sobre el context social a Catalunya, la situació pel que fa als nivells d'atur son cada vegada més grans i el risc d'exclusió social es mes elevat. Veiem que bona part de les persones o llars que es van veure afectades per la crisi, segueixen en aquesta mala situació una vegada ja ha passat. Les conseqüències de la crisi s'han establert en moltes llars i ara es molt difícil de canviar aquesta situació si no existeix una xarxa d'acció social.

Des de Caritas veiem que de totes les persones que atenem que estan en edat de treballar, només un 11% ho estan fent, i per tant l'atur continua sent un dels problemes transcendents i en la majoria del casos es tracta d'un atur de llarga durada, amb les dificultats que això implica per reincorporar-se al mercat laboral.

Descripció del projecte i continguts:

El projecte d'inserció sociolaboral és un projecte de continuïtat que pretén donar resposta a la desocupació de les persones que s'atenen des de Càritas. L'experiència ens demostra que val la pena continuar-hi per els resultats que ha donat als usuaris.

L'estructura es basa en un procés d'acompanyament individualitzat per a cada persona amb la intenció de poder veure les seves virtuts i potencialitats i fer un seguiment per veure la millora en el treball de les competències per tal d'incorporar-se en el mercat de treball.

Durant la realització del projecte, els participants passen per a diferents processos que són, en primer lloc, l'acollida grupal. En aquesta s'analitza la situació concreta de cada persona a partir de la qual s'estableix un itinerari formatiu i d'acompanyament amb la intenció de millorar les eines per a la recerca de feina i la incorporació al mercat de treball. D'aquesta manera ens permet focalitzar aquest procés en les característiques i potencialitats de cada persona. S'introdueixen conceptes com el de l'anàlisi/situació del mercat laboral (en funció de la temàtica del projecte), models de CV, etc.

El segon procés és el de diagnòstic de competències. En aquest l'educador/educadora social analitza les competències de cada persona a través de sessions individuals o grupals. Aquí es promouen les competències que un ja té i les que cal millorar per potenciar-les i adaptar-les al mercat laboral. Es treballa la presa de consciència del potencial individual. Les competències que es tenen més en compte són: l'adaptabilitat, la comunicació, la disposició a l'aprenentatge, la gestió de les emocions, la identificació de virtuts i limitacions, la iniciativa, organització del treball, relacions interpersonals, responsabilitat i treball en equip.

En tercer lloc, l'acollida individual. En aquesta, el tècnic comparteix amb el participant les seves competències i virtuts que a vist en les sessions prèvies. En aquest bloc s'imparteix la formació específica i es planteja un pla de treball amb tasques individuals en funció de la modalitat del curs. Es plantegen tasques individuals o en grup i sota la supervisió dels tècnics.

Finalment entrem en la intermediació laboral. Aquesta part està dirigida a aquelles persones que han estat participant activament en totes les etapes, que han superat el curs i que estan preparades per a la incorporació al mercat laboral. En aquesta fase s'intenten crear relacions de comunicació entre les persones en risc d'exclusió social i les empreses i ocupadors per facilitar l'accés al mercat de treball. Aquest procés és possible gràcies a les relacions en xarxa entre Caritas i les diferents empreses d'inserció, programes laborals, administració pública, associacions empresarials, entitats esportives, etc. Caritas també treballa amb un projecte anomenat, Empreses amb Cor, a través del qual promou accions de responsabilitat social empresarial amb les empreses compromeses amb el desenvolupament del benestar social.

En funció del programa laboral que s'ofereix, també es poden proporcionar formacions externes, d'aquesta manera es poden oferir més varietat de formacions. Per el que fa a les formacions internes, Caritas a pogut desenvolupar cursos com el d'atenció domiciliària, el curs de neteja industrial, curs d'auxiliar de cuina o el curs d'auxiliar de menjador.

Perfil dels participants:

La gran majoria de persones que participen en aquest projecte provenen de barris empobrits i de tenir pocs recursos personals, socials i laborals. Persones amb un entorn familiar complexa i de estructurat i que sovint no han pogut accedir al seu dret a l'educació i molt menys a una formació qualificada, per tant tenen un nivell educatiu baix. Normalment presenten dificultats i mancances a l'hora de relacionar-se com també problemes d'autoestima, problemes de salut, econòmics, d'habitatge, que generen una situació d'exclusió i de desigualtat d'oportunitats davant el mercat de treball. Moltes de les famílies dels usuaris subsisteixen amb uns ingressos molt baixos que no generen cap tipus d'estabilitat.

Aquest curs va dirigit a aquells/es que necessitin adquirir eines bàsiques per la recerca de feina millorant les seves competències personals i professionals a través de totes les etapes del programa.

En el projecte d'inserció laboral la participació de les dones es superior a la dels homes (107 dones i 66 homes l'any 2019) i la majoria d'elles procedeixen d'un país estranger. Molts dels participants tenen dificultats per accedir a recursos formatius i també al mercat laboral que ofereix la seva ciutat o zona de residència, es per això que des de Caritas, s'intenta facilitar el màxim l'accés i les eines de treball per a fer el curs, de manera que no suposi cap cost per als participants. Estem parlant de les eines informàtiques, material d'oficina, projectors d'audiovisual, material didàctic, aliments, així com també es cobreixen els costos de desplaçament dels usuaris fins al centre on s'imparteix el curs.

Serán els tècnics/ques i assistents/es socials de Caritas els que, a través d'un procés d'acollida individual, aniran seleccionant els perfils més adequats per fer el programa. Els criteris de selecció serán favorables a aquelles persones que estiguin en atur de llarga durada, amb poca o cap formació específica, sense experiència laboral, amb dificultats econòmiques i en situació d'exclusió social severa.

Objectius del programa:

L'objectiu general del programa d'inserció sociolaboral és facilitar i millorar l'accés al mercat laboral i aconseguir una inserció de les persones en situació d'exclusió social, i que per tant no poden accedir al recursos formatius que ofereix el mercat. A través de les diferents etapes del curs, l'objectiu es aportar una formació general sobre l'estat i l'accés al mercat laboral. Que al acabar, el participant, tingui coneixements sobre com funciona i quins requisits son importants per accedir al mercat de treball. Aportar també una formació per millorar les competències individuals, és a dir, un acompanyament i seguiment de l'usuari en què el tècnic analitza les característiques i qualitats de l'usuari amb la fi de que aquest les potenciï durant i al finalitzar el curs. Per últim l'usuari a d'adquirir una formació tècnica que anirà en funció de la temàtica del programa. Una formació que es posarà en pràctica durant el curs i que l'usuari a de ser capaç de desenvolupar de manera individual i també en grup.

La inserció laboral, trobar una feina i entrar a formar part del mercat de treball, és una de les principals sortides per les situacions d'exclusió social i de pobresa. Des de el curs, intentem apropar als usuaris al mercat de treball; explicant quina és la situació, quines són les competències i exigències i també donem una formació tècnica específica. El fet de superar el

curs i haver obtingut una formació, diferents mètodes i eines de treball, haver participat en treballs individuals o en grup, ja apropa els usuaris al mercat de treball, i significa una experiència motivadora i positiva per buscar feina, seguir formant-se i voler sortir d'una situació d'exclusió social.

Considerem molt positiu i com un èxit del curs si a través del treball en xarxa entre l'entitat i les diferents empreses els usuaris aconseguixen crear un contacte entre aquests i obtenir un contracte de treball que va més enllà d'unes pràctiques. Així ha estat en diferents ocasions aquest darrer any i es un fet que ens dona credibilitat i reforça el nostre model de treball i d'acció social.

A continuació es mostren en la figura 2 les dades extretes del curs de neteges industrials que es va dur a terme durant el 2019:

Participació i insercions per sexe en el curs d'inserció.

| Neteges Industrials | HOMES | DONES |
|----------------------------|--------------|--------------|
| Inicien el curs | 13 | 26 |
| Finalitzen el curs | 8 | 23 |
| Inserció | 5 | 9 |

Figura 2 Dades extretes de Caritas Diocesana de Terrassa.

Aquest curs va tenir una durada de 4 mesos, des de l'abril fins a juliol, i va tenir una participació de 39 persones, de les quals el van realitzar per complet i el van finalitzar, 31 persones. Una dada molt positiva és la que fa referència a l'inserció. Quan parlem de inserció, parlem del número de persones que han obtingut un contracte de treball. La gran majoria d'aquests han estat de caràcter temporal, però en cap cas parlem d'un contracte de pràctiques. Per tant parlem d'una inserció laboral completa.

En aquest curs 5 homes i 9 dones van aconseguir contractes laborals del total de 39 persones que van iniciar el curs, de manera que el programa a aconseguir un 31% aprox. d'inserció dels seus participants.

A continuació es mostren en la figura 3 les dades extretes del curs d'auxiliar de magatzem que es va dur a terme durant el 2019:

Participació i insercions per sexe en el curs d'auxiliar de magatzem.

| Curs auxiliar de magatzem | HOMES | DONES |
|----------------------------------|--------------|--------------|
| Inicien el curs | 12 | 4 |
| Finalitzen el curs | 10 | 3 |
| Inserció | 5 | 3 |

Figura 3 Dades extretes de Caritas diocesana de Terrassa.

Aquest curs també va tenir una durada de 4 mesos, des de setembre a desembre de 2019 i va tenir una participació de 16 persones, de les quals el van cursar per complet i finalitzar, 13 persones. En aquest cas també obtenim resultats molt positius per el que fa als objectius del curs ja que alguns dels participants han obtingut contractes laborals, la major part d'aquests de caràcter temporal però en cap cas de pràctiques, amb la qual cosa també obtenim una inserció laboral completa.

En aquest curs, 5 homes i 3 dones van aconseguir contractes laborals del total de 16 persones que van iniciar el curs, de manera que el programa a aconseguir un 50% aprox. d'inserció laboral dels seus participants.

Cal dir que Caritas no pot fer un seguiment personalitzat i prolongat en el temps i saber quina ha estat la duració d'aquests contractes i de les persones en el mercat de treball, però podem saber per informació dels participants en aquest 2020, que alguns d'ells han renovat els contractes i segueixen treballant a l'empresa inicialment inserits.

En tots dos cursos em obtingut bons resultats, tant de participació com de inserció laboral. Així ha estat també en cursos d'anys passats. Es tracta d'un projecte que cada vegada agafa més pes i importància dins la institució. Cada vegada més es valora la possibilitat de destinar més recursos tant econòmics com tècnics al projecte. Ja sigui per millorar els recursos materials i de infraestructura com per poder destinar-hi més treballadors, formadors i tècnics.

5.2 Projecte matern infantil

Com he explicat anteriorment, el model d'acció social de Caritas posa al centre a les persones, acompanyant-les, fent un seguiment, potenciant les seves virtuts, donant suport etc. Un dels punts bàsics d'aquest model es possibilitar que les persones es desenvolupin personalment i professionalment i també la lluita per a la igualtat de drets i oportunitats.

La desigualtat entre homes i dones segueix sent un fet real que es manifesta diàriament en diferents àmbits, ja siguin laborals, domèstics, polítics etc. El sistema patriarcal segueix sent el sistema cultural de referència i segueix en funcionament en les nostres relacions socials i en les relacions entre homes i dones; tot i que existeixin diverses lleis i normes en el nostre Estatut a favor de la igualtat, del lliure desenvolupament de la capacitat personal i professional, de viure amb dignitat, de la pròpia seguretat i autonomia, lliures d'explotació o lliures dels maltractaments, encara hi ha molt camí per fer i molta justícia per canviar, ja sigui en l'àmbit públic o privat.

Tal i com vaig reflectir en l'apartat del desenvolupament social i els perfils de l'exclusió social, les famílies en la que el principal membre sostenidor és una dona, pateixen més exclusió social que la resta. Aquesta situació d'exclusió a afectat lògicament a un altre col·lectiu que va de la mà amb el de les dones i les famílies; els nens i nenes. Després de la crisi del 2008 ha augmentat el grau d'exclusió social en aquest col·lectiu, i ha estat encara més significatiu en les llars on hi ha menors d'edat.

Aquest col·lectiu també està 'protegit' per diverses lleis i institucions com la de les Nacions Unides. En una convenció l'any 1989 recordaven que: "La Constitució garanteix específicament el dret a l'educació, a serveis de salut, a una llar, a protecció, a participar en les decisions que els afecten, a jugar, a tenir una dieta equilibrada i a rebre cures en un entorn familiar. Tots els nens tenen dret a desenvolupar el seu potencial emocional, social i físic, i a un nivell de vida adequat independentment de les circumstàncies de les seves famílies o el barri on han crescut."

Malauradament la realitat és molt diferent i tan les dones com els nens segueixen patint l'agreujament de les desigualtats i l'exclusió social. Tan és així que l'any 2016, UNICEF deia això en un dels seus informes titulat 'Equidad para los niños':

"Al llarg dels últims anys s'han concentrat i vist augmentats els pitjors indicadors de progrés en àmbits com la salut, l'educació o el benestar en els col·lectius més vulnerables i indefensos del nostre entorn immediat, el que conformen els nens i els joves. La desigualtat imposa en el present un desavantatge per als nens de famílies amb menys recursos econòmics, però també educatius i culturals, en aspectes tan fonamentals com l'educació, la salut i l'habitatge, la qual cosa es tradueix en una vulneració dels seus drets més elementals i una percepció deteriorada del que la vida els ofereix. Per reduir les desigualtats és molt més efectiu invertir en la infància que en qualsevol altre grup d'edat. Per a això han de millorar l'impacte dels sistemes educatius en la igualtat d'oportunitats per trencar el cicle de desavantatges, garantint que tots els nens puguin beneficiar-se d'una educació inclusiva i d'alta qualitat, que promogui el seu desenvolupament."

Descripció del projecte i continguts:

En el projecte de Matern infantil s'atenen dones que presenten problemes o necessitats relacionades amb la maternitat, i especialment amb dificultats en les relacions socials i amb un major o menor grau d'exclusió social. Tenen una manca important de relacions efectives i d'una xarxa familiar de suport, de manera que el projecte matern infantil es converteix en un punt de referència d'acollida, en un moment molt important per a la vida de la mare i els nens. S'ofereix un espai saludable i integrador i de suport, per poder treballar la promoció personal de les mares i millorar la seva qualitat de vida, els seus drets i lluitar contra els estigmes socials.

Des de el programa es pretén promoure el desenvolupament educatiu i sociosanitari dels infants en situació o risc d'exclusió social a través d'accions preventives o d'accions que es complementen amb els serveis normalitzats, com ara els serveis socials. Es per això que es treballa en xarxa facilitant l'intercanvi d'informació entre diferents entitats (Àrees bàsiques de salut, Atenció a les dona, Serveis de pediatria, psicologia etc.) i municipis, que facilita la detecció de mancances i de problemes en els nens, nenes, adolescents i les seves famílies.

El programa es centre sobretot en la dona, com a mare, amb les seves necessitats, dubtes, dificultats i capacitats per crear un vincle afectiu amb el nen. També es té en compte al pare sempre i quan aquest s'involucra en el procés. En el mateix grau d'importància es tracta de garantir les necessitats dels nens al llarg de tot el procés evolutiu físic i emocional. Crec que en

l'edat en que els nadons i nens participen en el matern infantil (0-3 anys) es una edat en la que les relacions i experiències que viuen son fonamentals per a la resta de la seva vida, per això aquesta importància de l'atenció immediata.

La formació i l'aprenentatge és un dels elements que ajuda a trencar més amb els factors hereditaris de la pobresa i crec en la capacitat preventiva dels espais materns-infantils per incidir en aquesta tasca. Es un projecte que ja fa anys que es desenvolupa i que podem constatar la seva utilitat com a servei d'atenció, de cura i d'aprenentatge on les mares assisteixen cada dia al matí els seus fills durant 4 hores i poden trobar un suport, orientació de professionals i el material necessari per a tenir cura i millorar l'atenció cap als seus fills. La duració total del programa es de 9 mesos.

Les activitats principals que es porten a terme en el projecte de matern infantil son:

- En primer lloc l'acollida diària de les mares i els seus fills i l'elaboració conjunta dels esmorzars dels nens. També es realitzen la resta de cures com poden ser les dutxes o banys dels nadons. Totes aquestes cures es fan amb l'acompanyament i orientació de professionals i tècniques en el mateix moment o en sessions individualitzades realitzades prèviament per aquestes.

- Considerem molt important l'aprenentatge en les pautes d'alimentació: els aliments segons les etapes de desenvolupament, coneixements de dietes equilibrades, ensenyar al nen/a a menjar sol... Durant el matí, els nens/es esmorzen i dinen en alguns casos al projecte i així es porta a la pràctica els ensenyaments i pautes adquirides. Es per això que també es realitzen tallers sobre alimentació i sobre cuina.

- També es dona informació sobre la importància del son i del descans dels nadons i de respectar aquestes pautes

- Es realitzen jocs per desenvolupar aspectes motrius, psicològics o emocionals. Són activitats que els ajuden a relacionar-se entre els nens i les mares, a interactuar, millorar i aprendre la parla i la comunicació.

- Es realitzen sessions de formació específica que l'imparteixen els mateixos professionals del projecte i també per professionals externs com per exemple de Centres de salut de l'àrea de pediatria, terapeutes infantils, psicòlegs, de cuina, de llengua etc. El recolzament de tipus psicològic és dels més importants i un dels que tenen més demanda dins el curs de matern infantil. Són moltes les mares o nens/es que han patit maltractaments físics o psicològics i que per tant representen una gran ajuda per a elles i els nens/es

- També es realitzen sessions formatives d'àmbit general sobre l'entorn, coneixement dels recursos del municipi, dels mitjans de transport, d'activitats i suport d'iniciatives ciutadanes, pensades per afavorir una bona integració amb la ciutat i les institucions

- De manera periòdica les professionals i assistents socials del programa es reuneixen de manera individual amb cada una de les usuàries per fer un acompanyament i avaluació personalitzada i d'aquesta manera poder fer un seguiment profund sobre la seva situació personal, familiar i social al llarg de tot el curs.

Per el que fa a la manera de treballar i d'enfocar la metodologia, es segueix posant en practica el model d'acció social. Seguim utilitzant aquests fonaments com a base de la nostra intervenció,

el que significa que es una intervenció completa, integral, que treballa des de les capacitats de les persones i no només des de les mancances i necessitats.

Per fer aquesta intervenció i acompanyament més personalitzada, es segueix un pla educatiu individual per assolir uns objectius de caràcter educatiu. Aquests objectius s'assoleixen durant el curs a través de les activitats que es fan i es centren en la millora de diferents àrees com són:

L'àrea de salut, per garantir que s'aprenen i s'interioritzen els hàbits saludables i hàbits de cures personals i la transmissió de tots aquests als seus fills i filles amb la finalitat de que millori la salut general de la família.

L'àrea de l'alimentació, en que es vol potenciar l'aprenentatge sobre diferents pautes d'alimentació per a que aquestes es transmetin també als infants en forma de salut física i emocional.

L'àrea de relació mare-fill pretén millorar i fomentar la relació afectiva entre tots dos i també les responsabilitats i els rols entre ells.

L'àrea de la mare en que l'objectiu es identificar les capacitats i potencialitats però també les dificultats d'ella mateixa respecte l'entorn i la família tenint sempre en compte la història personal per poder ajudar-la a reconstruir i millorar la seva situació. La millora de la situació personal de la mare té un efecte global al benestar de la família.

L'àrea del nen/a consisteix en un seguiment del procés de creixement i desenvolupament tant físic com emocional, relacional i cognitiu. També es molt important poder detectar possibles dificultats que interfereixin en tot aquest procés.

Es treballa a partir del vincle afectiu entre la mare i el nen/a, tenint sempre en compte la figura del pare, present o absent, amb l'objectiu d'afavorir que hi hagi una relació sana i satisfactòria entre ells.

Perfil dels participants:

Les famílies que participen en el matern-infantil presenten moltes vegades dificultats per poder exercir el seu rol de pares, ja sigui per motius personals, socials o per la falta de recolzament en el seu entorn. Aquestes dificultats es donen per exemple per dificultats en les relacions provocades per aïllament social i conflictes, i també per situacions familiars problemàtiques. Molts dels participants estan en una situació d'exclusió social i gran part no té recursos econòmics ni materials per fer-se càrrec del nen/a i també poden trobar-se en situacions molt precàries per el que fa a l'habitatge. Com he dit, molts dels usuaris pateixen problemàtiques de tipus familiar, però molts no tenen ni el suport ni la relació per part de la família.

En altres casos també trobem perfils de mares i pares adolescents o de mares que han patit embarassos no desitjats, maltractaments físics o psicològics i situacions monomarentals. També ens trobem en que molts dels usuaris no tenen estudis bàsics o que pràcticament són analfabets. En d'altres situacions també greus, trobem perfils d'usuaris que tenen antecedents molt recents de consum de tòxics.

Així doncs, els criteris de selecció per el programa vindran determinats per les condicions i la situació econòmica i social de la mare. Es donarà prioritat a aquelles que tinguin fills de 0 a 18 mesos, sense plaça a l'escola bressol i que pateixin una situació greu d'exclusió social o visquin una situació problemàtica a nivell personal, social o econòmica. També es té en compte durant la selecció, el nivell d'habilitats personals per poder atendre les necessitats del nadó.

També es donarà prioritat a aquelles mares que estiguin soles, mares adolescents, primerenques i adolescents embarassades.

Objectius del programa:

En termes generals els objectius del programa matern infantil són intentar enfortir les capacitats i responsabilitats familiars per millorar les condicions de salut, tan física com psicològica, promoure estils de vida saludables i millorar i ensenyar diferents coneixements sobre les cures i la criança positiva dels nens/es tot oferint un acompanyament, un seguiment i una formació. A través d'aquest acompanyament i seguiment també s'intenten detectar i prevenir situacions de risc i problemes en els menors i les mares.

També es vol afavorir l'autonomia personal fent créixer l'autoestima de les mares, un fet que portarà a la millora del vincle i la relació matern-filial i del desenvolupament de la mare.

Existeixen actualment dos projectes de matern infantil a l'àrea del Vallès occidental. Un d'ells es troba a Rubí, en el qual es van acollir fins a 43 llars, de les quals només 15 eren monomarentals; un fet que va permetre incloure activitats de gènere amb el pare i la mare.

L'altre projecte de matern infantil es troba a Sabadell. Una mica més reduït, l'any 2019 va acollir a 12 mares i 16 nens. En aquest cas, de les 12 mares, 7 eren mares adolescents i primerenques, i d'aquestes, 4 eren monomarentals. La major part d'elles han patit maltractaments físics i psicològics. En aquest curs 2019, totes les participants eren d'origen extracomunitari; africanes, marroquines o equatorianes.

Aquest és un dels projectes que es desenvolupa des de fa més temps a Caritas. Té molta demanda i sempre s'han obtingut resultats molt satisfactoris per part de les usuàries. Com s'ha explicat, des del programa es treballa i es col·labora juntament amb altres entitats, professionals i serveis socials dedicats a la matèria i el fet que les participants i els nadons entrin en contacte amb el programa en el procés inicial de la seva maternitat, fa molt més fàcil poder fer un seguiment i acompanyament en xarxa durant aquest inici i tot el que seguirà posteriorment.

És per això que des de Caritas es seguiran destinant esforços i recursos per poder seguir oferint aquest projecte matern infantil a la gent.

5.2.1 Entrevista a una participant del projecte Matern infantil

He decidit fer una entrevista a una de les mares participants del projecte Matern infantil. Considero molt important tenir la opinió directe d'una usuària del projecte i que sigui ella mateixa la que valori el projecte, i expliqui el seu 'feedback' amb el Matern. Vull donar les gràcies en endavant a la Kaoutar per accedir a fer l'entrevista i exposar la seva situació personal.

1. *Quina és la teva situació personal?*

-Em dic Kaoutar, tinc 28 anys i sóc del Marroc. Estic casada i sóc mare de dos fills: la Dalia de 5 anys i l'Aroun de 11 mesos.

2. *Quin ha estat el motiu que t'ha fet decidir venir a Espanya?*

-La veritat es que va ser un viatge d'oci. Teníem ganes de conèixer el país i de passar uns dies aquí. De sobte el meu marit es va trobar molt malament i es va veure en una situació crítica en la que es va veure obligat a passar per el quiròfan. Al final del tractament ha hagut de ser operat fins a 5 vegades i ara encara està pendent de una última operació. Durant tot aquest procés va ser quan vam decidir quedar-nos. Primer de tot per la salut del meu marit, ja que aquí els recursos sanitaris són molt millors i també per un futur millor per als meus fills.

3. *Quan temps fa que estàs aquí a Catalunya?*

-Ara fa 1 any i 8 mesos.

4. *Quines dificultats heu tingut respecte la gestió amb l'administració?*

-Són molts els obstacles i les dificultats. El més complicat és accedir als papers. Aquí a Catalunya, sense papers no pots accedir a una feina ni a un habitatge.

5. *Les ajudes han estat per part dels amics, familiars o per entitats?*

-He rebut ajudes per part de la família, com per exemple d'una germana que viu i treballa a Orlando i em pot ajudar econòmicament. També he rebut una gran ajuda per part d'entitats públiques i privades com són l'Ajuntament (amb ajudes de beques menjador i material escolar), Caritas (amb ajuda de roba, llet, aliments), Creu roja (Aliments) i també de la PAHC (amb ajuts a l'habitatge).

6. *Ha estat difícil la teva integració?*

-Per a mi la integració és difícil al principi, els primers mesos, després crec que si la persona té ganes i voluntat d'adaptar-se ho pot fer. Jo per exemple he fet moltes activitats i excursions planificades per l'ajuntament, i he fet nous amics de diferents països.

7. *Referent als cursos que has fet a Caritas, t'has sentit acompanyada, formada i acollida?*

-Sí! Sobretot en el curs de Català m'he sentit molt formada. He fet el bàsic 1,2 i 3, i cada curs dura 3 mesos. També he fet el taller de coneixement de la societat catalana i també el taller de inserció laboral. Actualment estic apuntada al SOC per buscar feina. i he participa

8. *Quines valoracions faries del Matern infantil de Caritas?*

-El curs de Matern infantil és un curs molt especial. He fet el curs sencer, durant un any i la veritat és que hem fet moltes activitats, i hem dedicat moltes hores cuidar els nostres nens. És de gran ajuda poder compartir un espai amb altres mares que estan passant per una situació similar a la teva. Et dones suport, consell, i fas bones relacions. Et dones ànims.

9. *Ha estat una bona experiència participar al Matern? Recomanaries el projecte a familiars i amics?*

- Si! La gent amb la que hem treballat ha estat molt amable i propera. Tenen molta paciència! M'he sentit molt acompanyada. Sí, el recomanaria a amigues i famílies.

Doncs fins aquí l'entrevista Kaoutar, moltes gràcies de nou! Segur que amb aquesta exposició del teu cas personal podrem ajudar a enriquir l'opinió de moltes persones.

6. APASOMI SLU. Empresa d'inserció laboral de Caritas.

APASOMI SLU és una empresa d'inserció social que promou la inserció laboral de persones amb dificultats en el seu context social i laboral més ampli: males situacions personals i/o familiars, de salut, la recerca, l'obtenció d'un lloc de feina, el manteniment de la mateixa etc. Aquest projecte va sortir ja fa 5 anys derivat de les activitats i els projectes d'acció social de Caritas com per exemple el projecte d'inserció laboral i el programa d'habitatge. Es va impulsar per que es va veure la necessitat de donar una major resposta social, econòmica i d'acompanyament individual a participants que necessiten un aprenentatge i seguiment més intens i pràctic per poder comprendre i introduir-se al món laboral. Apasomi com a empresa d'inserció és l'últim pas del procés d'aquestes persones cap a la transició al mercat laboral, i els tècnics d'aquesta seran els que faran l'acompanyament a les persones en l'execució de la feina concreta, la formació tècnica relacionada amb aquesta feina, i també el seguiment de caràcter personal sobre la situació emocional de l'individu. Apasomi afavoreix un camí de sortida a un sector de la població amb un nivell de formació molt baix o pràcticament nul i una qualificació laboral molt baixa, proporcionant una formació i una inserció laboral.

Alguna de les iniciatives consisteixen en acords de col·laboració comercial que pretenen facilitar la inserció de persones en risc d'exclusió en el territori del Vallès Occidental i Oriental. Alguns d'aquests acords pertanyen al sector industrial com ara el muntatge i la manipulació o la cadena de producció. També s'han creat en els últims dos anys noves línies de treball pertanyent al sector serveis i que ofereixen per exemple, neteja industrial, serveis de transports, i que també ofereix places amb contractes d'inserció i d'estructura.

Així doncs, l'objectiu d'Apasomi és generar oportunitats laborals a persones excloses del mercat laboral i que pateixen situacions d'exclusió social a través d'un acompanyament i una formació, que ajudin a que l'individu es pugi desenvolupar com a persona i emprendre la seva pròpia carrera professional.

Es cert que inicialment s'ha apostat molt per el sector industrial però des de Apasomi es procura que en un futur, l'activitat empresarial i la inserció laboral s'expandeixi i creixi de forma

sostenible per diferents territoris i sectors empresarials. També es té com a visió, promoure l'acció social per els diferents col·lectius de risc d'exclusió per que la pràctica de les empreses d'inserció sigui cada vegada més freqüent. Degut a la tasca d'inserció i de formació que s'ofereix des de l'empresa, s'ha d'estar atent als canvis en el món laboral i adaptar-se als nous temps.

Apasomi comparteix els mateixos valors que Caritas. La persona es el centre de tot el procés de desenvolupament personal i té tota la dignitat i independència per decidir en tot moment el camí a fer. Es promou el desenvolupament des del vincle d'ajut personal i la realitat del mercat laboral.

6.1 Principals característiques de les empreses d'inserció.

Les empreses d'inserció son estructures d'aprenentatge en forma mercantil. La seva finalitat com he explicat amb Apasomi, és possibilitar l'accés a la feina de col·lectius desfavorits, mitjançant una activitat productiva amb la qual, paral·lelament es dissenyen uns itineraris de seguiment personalitzats creant així una relació laboral entre la persona i l'empresa. Gràcies al lloc web de la "Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción" he pogut consultar molta informació amb la qual he pogut elaborar els apartats 6.2 i 6.3. Considero important fer una introducció sobre algunes de les seves característiques i explicar les fases que contribueixen al procés d'inserció.

Les característiques que comparteixen les empreses d'inserció son:

- La prevalença de les persones i de l'objectiu social per davant del capital. Es prioritza la presa de decisions en funció de les persones y les seves aportacions de treball i serveis prestats a l'entitat o en funció del fi social més que les seves aportacions al capital social.

- La promoció de la cohesió social com la base de la seva acció. Són empreses compromeses amb el desenvolupament local i territorial, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la sostenibilitat, la inserció sociolaboral de persones amb dificultats per accedir al mercat laboral, amb crear llocs de treball de qualitat i amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- Totes les empreses d'inserció estan promogudes per almenys una entitat sense ànim de lucre, com per exemple associacions i fundacions que tinguin l'objectiu de la inserció social.

- Els col·lectius de persones que poden ser contractades per aquestes empreses són: persones que reben rendes mínimes d'inserció o prestacions similars, persones que no poden accedir a aquest tipus de prestacions per la falta d'un període exigit de residència o d'empadronament; joves majors de 18 anys i menors de 30 que vinguin d'un centre de protecció de menors; persones amb problemes de drogodependència; interns de centres penitenciaris amb permisos de treball.

- Els itineraris personalitzats de inserció. S'apliquen itineraris d'inserció sociolaboral en funció dels criteris que estableixen els Serveis Socials públics. Aquests han d'estar acceptats per a la persona que firma el contracte d'inserció.

-Mesures d'intervenció i d'acompanyament. Conjunt de serveis, prestacions, accions d'orientació, tutories personalitzades, formació en els llocs de treball, habituació laboral i social per resoldre conflictes etc.

-Treball vinculat amb diferents administracions públiques. Les empreses d'inserció per poder fer les actuacions d'inserció de les persones contractades, poden disposar dels serveis d'intervenció i acompanyament social que donen els Serveis Socials Públics. Això significa que el personal tècnic de les empreses d'inserció ha de treballar en grup, unes vegades amb els equips educatius i d'altres amb els/les treballadores socials de manera que sempre s'han de coordinar les seves activitats.

-La seva activitat empresarial es dirigeix a diferents mercats i les seves activitats econòmiques es caracteritzen per ser intensives en mà d'obra i de poca inversió en capital.

A part d'aquestes característiques generals, les empreses d'inserció desenvolupen un procés d'acompanyament i formació molt important durant tota la seva tasca. Un procés d'acompanyament que està format per la fase d'acollida i diagnòstic, el desenvolupament laboral, i una tercera fase que consisteix en la transició al mercat laboral. Durant aquestes 3 fases, els tècnics d'acompanyament i els tècnics de producció faran el seguiment respecte les diferents competències (tècniques, sociolaborals o personals) que s'han d'assolir durant tot el procés d'acompanyament. Tot aquest procés l'explicaré més detalladament en l'apartat següent ja que és comú per a tots els sectors als quals es dedica Apasomi.

6.2 Fases del procés d'acompanyament en l'empresa d'inserció laboral

Segons la Federació d'Associacions Empresariales d'Empreses d'Inserció es pot definir el procés d'acompanyament com una relació pedagògica que té com a objectiu principal aconseguir transmetre l'autonomia personal, de la independència o emancipació de la persona acompanyada en tres camps diferents: el personal, el sociolaboral i el professional. Serà en aquestes tres dimensions en que les empreses d'inserció treballaran per ensenyar diferents competències per assolir un desenvolupament professional en un lloc de treball real.

Dins d'aquest context sociolaboral i professional s'ha d'entendre l'acompanyament com un procés d'incorporació social, d'intentar fer avançar a les persones fent-los costat, compartir un projecte comú en el que es treballa amb persones immerses en processos personals de canvi molt importants. És una mediació entre diferents situacions i recursos: socials, formatius, de treball, sanitaris, d'habitatge, per oferir a la persona la possibilitat de localitzar i de mobilitzar tots els recursos existents, els mecanismes i xarxes socials que siguin accessibles per a tota la ciutadania.

Tot i que el procés d'acompanyament s'adapta i varia en funció de les persones i de les empreses, podem desglossar el procés en tres fases: acollida i diagnòstic, desenvolupament laboral i transició al mercat laboral. Cadascuna d'aquestes fases implica un procés continuat devaluacions, planificacions, acció i seguiment a diferents nivells. A continuació posaré en detall les cadascuna d'aquestes fases en l'acompanyament.

A. Fase d'acollida i diagnòstic inicial

En aquest moment és quan s'inicia la relació entre empresa i el personal tècnic d'inserció, la qual dirigeix el procés d'inserció de les persones treballadores en inserció i configura les responsabilitats que adopta cada part. L'empresa d'inserció marca les pautes d'actuació, i explica als treballadors en inserció quina és la seva metodologia de treball, què ofereix, i la seva implicació en tot el procés d'inserció. D'aquesta manera es defineix el tipus de relació formativa-professional entre els treballadors en inserció i el personal tècnic de les empreses d'inserció. Els tècnics d'acompanyament i de producció han d'aclarir què pretenen obtenir del servei les persones que acudeixen a l'empresa d'inserció: trobar feina, orientació, ocupar el temps, si la participació es voluntària o induïda etc. D'aquesta manera l'empresa d'inserció sabrà la millor manera d'ajudar-la.

Una vegada la persona accepta voluntàriament a participar del procés d'inserció, el personal d'acompanyament juntament amb el treballador en inserció, dissenyen l'itinerari mitjançant entrevistes individuals, recopilant dades personals que els ajudin a saber les necessitats, carències i aspiracions. Dins aquesta fase d'acollida i diagnòstic tenim diferents tasques.

-Selecció i accés: en aquest moment es molt important definir correctament el lloc de treball com també planificar el procés de selecció per poder identificar la persona que més s'ajusta a les necessitats i possibilitats de l'empresa d'inserció, tenint en compte criteris productius com socials. En aquesta fase també es procedeix a acreditar la situació d'exclusió de la persona seleccionada i també de que aquesta no hagi treballat en els dos últims anys abans d'entrar a l'empresa d'inserció.

-Acollida i incorporació: aquí es concreten les expectatives de les persones treballadores en inserció. És essencial trobar un sentit al procés, ser conscient de la seva importància, els drets, les obligacions, la temporalitat etc. El primer pas és donar a la persona tota la informació que pugui necessitar sobre les característiques, condicions i exigències del lloc de treball i també de conèixer les seves necessitats i metes. La persona treballadora en inserció ha de ser conscient de la transitorietat de la seva estància, és per això que és important tenir una aliança entre totes les entitats territorials implicades per treballar en comú i aprofitar el potencial d'inclusió.

-Diagnòstic inicial: una vegada que s'ha incorporat la persona al lloc de treball i ja s'hagi integrat a l'empresa, caldrà fer una entrevista sobre la seva situació de partida en quan a les competències personals, sociolaborals i tècniques.

-Disseny de l'itinerari d'inserció personalitzat: en aquesta fase s'estableix un primer pla bàsic de participació i planificació d'actuacions o pla de treball, per començar a treballar les necessitats detectades en les persones treballadores d'inserció. Una característica molt important d'aquest procés és la participació activa, el compromís i la implicació de la persona en procés d'inserció que quedaran reflectits en un document firmat per la persona en inserció i el tècnic d'acompanyament. A l'hora de dissenyar aquest itinerari s'han de tenir en compte les diferents competències tècniques, laborals etc. però també els elements socials de caràcter familiar, econòmic i sanitari que poden dificultar l'accés al treball. Aquest normalment es fa coordinant-se amb els tècnics de serveis socials públics o de Caritas en el nostre cas.

B. Fase de desenvolupament laboral i millora de l'ocupabilitat.

L'objectiu d'aquesta fase es acompanyar en el moment de l'aprenentatge i desenvolupament de competències professionals. Això implica saber dedicar temps, dialogar, analitzar, preguntar, trobar-se amb les persones i equips de treball per fer un correcte seguiment del procés. S'ha de donar importància a la part formativa que es vincula al desenvolupament laboral, el que això implica organització de temps, espais i seguiments.

L'acompanyament en les empreses d'inserció es realitza en funció d'un esquema bàsic de competències que s'estructura en tres gran àrees. Personals (competències bàsiques que tothom necessita per ser un ciutadà actiu i independent), sociolaborals (la manera d'enfrontar-se i relacionar-se en les relacions socials que sorgeixen de l'entorn laboral) i les comp. Tècnic-professionals (continguts específics de la professió). Aquestes tres competències s'analitzaran en profunditat mes endavant degut a la seva importància i extensió.

És molt important donar importància a la formació que va orientada a la obtenció de titulacions o qualificacions professionals, així com la actitud per seguir aprenent. En aquest procés es necessari confirmar les expectatives professionals dels treballadors així com seguir treballant tot allò referent al treball com per exemple el compliment de l'assistència, la puntualitat, higiene personal etc.

En aquesta fase és més important valorar el progrés que el temps a diferència de la fase d'acollida. Les qüestions personals passen a un segon pla per donar més atenció a les aptituds i actituds per desenvolupar el lloc de treball. En aquest període de formació és el moment també de destacar la importància de la integració en el grup i amb la resta de la plantilla, treballar amb el personal tècnic els aspectes relacionats amb les habilitats socials i complir amb les tasques professionals.

Per consolidar els objectius d'aquesta fase és molt important que el treballador assimili les habilitats específiques de la seva tasca, fomentar l'aprenentatge i saber com i on buscar oportunitats per a la formació professional que ha escollit. També ha de conèixer, respectar i adaptar-se a la normativa interna de l'empresa. S'ha de tenir una noció bàsica sobre les noves tecnologies que tinguin relació amb les exigències del lloc de feina actual.

En aquest moment la persona en inserció laboral està descobrint noves perspectives del món laboral i les seves possibilitats. És important demostrar la pròpia iniciativa del treballador per decidir sobre els seu projecte personal i futur professional amb l'ajuda del personal tècnic.

C. Transició al mercat de treball

Aquesta fase és l'objectiu principal de les empreses d'inserció. És el moment en que la relació laboral amb l'empresa d'inserció està apunt de finalitzar i s'avaluen els processos d'aprenentatge i de millora de l'ocupabilitat en l'empresa. Una vegada acabades aquestes avaluacions s'inicien activitats dirigides a la incorporació al mercat de treball ordinari. Aquest s'inicia quan la persona en inserció laboral ha pogut desenvolupar de manera òptima les competències personals, les tècnic-professionals i les sociolaborals.

En aquest moment és fonamental planificar la sortida de la persona tenint en compte totes les circumstàncies que es poden donar al acabar la feina a l'empresa d'inserció. Aquesta fase a d'estar present com una meta en la persona en inserció durant tot el procés, oferint ajuda i suport per entendre i gestionar la necessitat d'aquest canvi. Es normal que en aquesta fase, les persones en inserció mostrin inseguretats i resistència al canvi, per això es posa èmfasi en donar aquests recursos d'acompanyament i seguiment, sempre focalitzats amb la fi de aconseguir una millor autonomia personal. És evident però que el suport i acompanyament va de major a menor grau durant tot el procés. De la gran proximitat i atenció en l'acollida fins a transmetre cert grau d'autonomia al final.

En aquesta ultima fase, la persona en inserció ha de passar per tres activitats o processos diferents que són:

-La cerca activa de feina: mentre les persones estan treballant en l'empresa i s'aproxima el final de la relació laboral (3 mesos aprox.) es necessari començar a fer ús de les tècniques de cerca activa de feina com per exemple: posar atenció en les oportunitats de treball que sorgeixin en el nostre entorn, posar en contacte a la persona en inserció amb els centres de referència com els serveis socials o els serveis públics d'atur, estar atent a les ofertes laborals del sector via premsa, internet etc. I per últim establir contactes amb empreses i mobilitzar altres contactes.

-Sortida de l'empresa d'inserció: aquesta sortida es pot produir abans de la finalització del contracte d'inserció en el seu termini màxim (36 mesos). Això pot ser a causa de:

- a) les actuacions i el procés realitzat per la persona en inserció han donat bons resultats i s'aconsegueix una incorporació al mercat laboral ordinari.
- b) la persona surt de l'empresa d'inserció per qüestions como la finalització del període màxim d'estància, o per incompliment de l'itinerari d'inserció planificat.

-Acompanyament després de la sortida de l'empresa d'inserció: s'ha de realitzar un seguiment de la persona que finalitza la seva estància a l'empresa d'inserció durant un temps de entre 6 mesos i un any. Aquest és de menor intensitat que el que s'ha realitzat duran el procés intern d'acompanyament, però implica mantenir el contacte amb les persones treballadores a traves de trucades, reunions, visites... i proposar formació complementaria. Aquest acompanyament variarà en funció de la situació de la persona que finalitza el procés, és a dir, de si es troba a l'atur, de si s'incorpora a treballar a l'empresa d'inserció, o si treballa per compte pròpia o aliena.

6.3 Relació de competències.

Existeixen tres tipus de competències en la relació pedagògica les quals s'adquireixen durant el procés d'acompanyament dins l'empresa d'inserció laboral. Aquestes poden estar sotmeses a diferents graus de control i exigència que aniran en funció del personal tècnic d'inserció respecte la demanda del lloc de treball. En primer lloc trobem:

-Competències tècnic-professionals: són aquelles relatives a la producció. Tenen un caràcter específic i estan lligats a les característiques de la professió. Es pretén que al finalitzar el procés,

els treballadors en inserció hagin interioritzat els conceptes referents a la producció i pugin funcionar en el lloc de treball per si mateixos i amb criteri propi, com per exemple la concentració de les tasques, la manipulació, assemblatge, la logística, producció en cadena, l'ordre i neteja, ajustar els terminis... Poden ser també competències bàsiques relacionades amb els protocols d'actuació de les empreses com per exemple les mesures de seguretat, la higiene, els mitjans de protecció, metodologia per a l'ús de la maquinaria autoritzada o també la roba adequada per a la realitzar les tasques.

-Competències sociolaborals: són aquelles necessàries per el desenvolupament laboral i tenen a veure en la manera en com s'enfronten les tasques i les relacions socials que es deriven del context laboral. Tenim les competències socials relacionades amb l'àmbit laboral que són:

- La comunicació: La capacitat per expressar i exposar els seus pensament i idees de manera clara així com la aptitud per escoltar, mantenir conversacions, entendre als altres, demanar disculpes, formular i respondre a crítiques i queixes i fer suggeriments per millorar.
- L'autocontrol: es la possibilitat de resposta de la persona a l'hora de controlar la seva conducta, de manera que no sorgeixin problemes amb sí mateixa o amb els altres.
- Treball en equip: És l'habilitat per col·laborar i cooperar a l'hora de fer les tasques dins d'un equip, treballant amb un objectiu comú. Pot incloure establir una relació eficaç amb les altres persones de l'equip, sent capaçs de resoldre problemes, assumint els límits i funcions de cada persona i poder ser capaç de demanar i rebre ajuda.
- Drets i obligacions: fa referència a la capacitat de conèixer i defensar els seus drets com a treballador i també el compliment de normes, obligacions, instruccions i ordres.
- Cerca activa de feina: la cerca activa implica tenir un projecte professional mes o menys definit, adaptar les competències a les necessitats del mercat i conèixer les tècniques de cerca.

Dins les competències sociolaborals tenim aquelles que estan relacionades amb les actituds bàsiques com per exemple:

- La confiança: passa per l'auto convenciment de ser capaç de desenvolupar amb èxit els objectiu sociolaborals sent conscient de les capacitats i limitacions pròpies.
- Responsabilitat: la capacitat per experimentar la pròpia implicació i assumir les conseqüències que pot tenir per les persones, empreses o entitats.
- Adaptabilitat: capacitat per generar respostes positives als canvis que sorgeixen a l'entorn laboral. Aprendre nous rols, noves funcions i maneres de treballar.

-Competències personals: són aquelles que porten a la persona a assolir un desenvolupament personal adequat i una ciutadania activa. Són característiques que superen les finalitats i objectius de les empreses d'inserció però són importants com a referència i per orientar els processos d'incorporació social. Algunes d'aquestes poden ser:

- Autoestima: és la percepció que té la persona de sí mateixa. Afecta a la manera de ser i a la relació amb els altres.

- Aparència i imatge personal: s'ha de tenir l'aptitud per presentar una imatge personal cuidada i adaptada a les diferents situacions que exigeixi el lloc de treball.
- Salut i seguretat: són les habilitats relacionades amb el manteniment de la salut i la prevenció. Inclou una alimentació equilibrada, reconeixement de les pròpies malalties, primers auxilis, revisions mèdiques etc.
- Gestió domèstica i laboral: comprèn les habilitats relacionades amb la llar com ara la neteja d'aquesta, la cura de la roba, el saber cuinar, la planificació i el pressupost familiar, gestió del dia a dia etc. Saber compaginar la vida diària amb la feina, poder seguir un horari, resoldre els problemes familiars.

Totes aquestes competències es desenvolupen dins l'empresa d'inserció i es transmeten a través dels tècnics d'acompanyament o de producció. Es tracta de transmetre-les durant tot el procés d'inserció al mercat laboral però caldrà veure quines de les funcions es reparteix entre els tècnics.

-Funcions del personal tècnic d'acompanyament: la funció més important d'aquests és liderar el procés de manera integral en totes les fases des de l'acollida i diagnòstic laboral, el desenvolupament laboral i la millora de l'ocupabilitat i transició al mercat laboral. El tècnic d'acompanyament posa especial dedicació en l'acompanyament i l'avaluació. La seva funció recau en enfortir i transmetre les competències personals i sociolaborals. Les funcions també aniran canviant depenent de la fase en la que ens trobem, amb una progressió de menor a major intensitat a mesura que avança el procés. Algunes de les seves tasques són:

Realitzar l'entrevista d'accés i el diagnòstic per reconèixer les competències, habilitats i potencialitats de les persones treballadores en inserció. També ha de conèixer els objectius que busca aquesta persona i acordar un pla de treball. El tècnic també ha de conèixer els recursos i serveis de tipus formatiu, de treball, psicosocials, sanitaris, d'habitatge etc. als quals pot derivar al treballador. Ha de seguir i avaluar el pla de treball i el seu progrés en tot moment. És molt important que hi hagi una coordinació amb els Serveis Socials, Serveis públics d'atur i altres Administracions Públiques que prèviament han atès aquella persona i l'han derivat a l'empresa d'inserció per obtenir informació laboral i social.

-Funcions del personal tècnic de producció: Aquest ha de formar professionalment a la persona, centrant-se en les tasques laborals i les competències tècnic-professionals. Probablement és la persona que passa més temps amb els treballadors en inserció, generant un vincle de confiança. És fonamental per a que els treballadors avancin en l'aprenentatge.

Algunes de les seves funcions principals són:

Fer que s'executin les tasques professionals del treballador depenent del perfil professional, definició del lloc de treball i de les competències que desenvolupa, participació en la selecció de personal d'inserció, supervisió i seguiment de l'activitat productiva. També es responsable de la formació interna específica dels treballadors i de supervisar el seu progrés en aquest aprenentatge i el lloc de treball.

Així doncs tan els perfils d'acompanyament com els de producció són diferents però han de funcionar junts, cooperar, dialogar, escoltar, col·laborar i valorar a cada un dels professionals que intervenen en el procés per a que els interessos de tots funcionin i això beneficiï a les persones en inserció laboral.

6.4 Estructura i formació de l'empresa Apasomi S.L.U.

L'empresa d'inserció laboral de Caritas es va formar ja fa uns cinc anys a la ciutat de Sabadell. Es va crear amb la intenció de donar més sortida i profunditat als cursos de formació i inserció laboral que s'ofereixen des de Caritas i també per donar millors solucions socials i econòmiques al conjunt de tota l'acció social de l'entitat. Una empresa d'inserció es la última peça clau de tot un engranatge inclús format des de les primeres fases d'acollida, passant per els cursos i programes que ofereix Caritas i finalitzant en la participació de l'empresa Apasomi. Tot un procés que pot donar una oportunitat de reinserció social, de creixement personal, de independència, de benestar individual, i d'introduir-se al món laboral.

Inicialment Apasomi va introduir-se al sector industrial gràcies a un conveni de col·laboració fet l'any 2016 amb l'empresa Famatel, situada a Lliçà de Vall i que es dedica a la producció de material tècnic per a la indústria elèctrica. Aquest conveni consisteix en que els treballadors d'inserció que contracta Apasomi, es dediquen a produir material per a Famatel. Una relació en la que s'intenta que Famatel garanteixi certs mínims de volum productiu perquè el treballador pugui donar resposta a aquesta demanda. Aquests treballadors es situen a la mateixa planta industrial que els treballadors de Famatel, però tenen el seu propi espai i les seves pròpies màquines on poden seguir un model productiu i logístic propi per fer front a la demanda de productes. Part d'aquest conveni també estableix que hi han d'haver certes activitats coordinades relacionades amb la productivitat que cal que es facin conjuntament com per exemple les avaluacions de la qualitat del producte, les avaluacions de la productivitat i també les relacions entre els tècnics de suport per part de les dues empreses.

Una relació que va començar amb la contractació de 5 operaris amb contracte d'inserció laboral per part d'Apasomi i que actualment, gràcies a la oferta creixen de producció, ja consta de 6 operaris amb contracte d'inserció laboral i un encarregat d'estructura amb contracte indefinit. Tots ells depenen directament d'Apasomi, amb les característiques que té cadascun dels seus contractes ja que una gran part del cost dels contractes d'inserció laboral estan coberts per l'Estat (40%). Podríem dir que durant aquest període de temps hi ha hagut només dues incorporacions a la plantilla, però el canvi es molt significatiu, ja que la persona que ha estat contractada com a encarregada i amb un contracte indefinit, tenia posteriorment un contracte d'inserció laboral. Per tant ja formava part l'equip i del procés d'inserció, i ha aconseguit una reincorporació plena al mercat de treball. El nou contracte d'inserció a estat una recent incorporació.

Cal subratllar també el treball en equip que es dona entre Apasomi i els tècnics dels cursos o programes que s'elaboren des de Caritas, concretament amb el d'inserció sociolaboral. Aquest és una gran font per poder obtenir possibles candidats a la inserció. A través de les diferents fases d'acollida grupal, del diagnòstic de competències i el seu retorn amb els usuaris, la intermediació laboral i la formació tècnica que s'imparteix permeten que molts ja tinguin la oportunitat d'aconseguir contractes laborals del mateix sector en que s'imparteix la formació del curs. Molts altres en canvi no tenen la oportunitat però des de Apasomi i Caritas es considera molt important tota la feina i el procés que ha fet la persona prèviament i és per això que es guarden tots els perfils de participació del programa d'inserció com a possibles candidats per a l'empresa Apasomi.

La segona relació laboral i conveni de col·laboració va aparèixer l'any 2018 amb l'empresa Salerm Cosmetics, del grup cosmetic VMV. Salerm Cosmetics és una empresa referent en el món de la perruqueria i cosmètics i produeix i comercialitza des de productes de cosmètica, aparells de plàstic per a la perruqueria o mobiliari per al sector, per tant aquesta activitat també pertany al sector industrial. Aquesta també se situa a la localitat de Lliçà de Vall. El conveni de col·laboració funciona igual que amb l'empresa Famatel: Apasomi pot contractar treballadors d'inserció que es dedicaran a produir el material que l'empresa Salerm necessiti. Tanmateix hi ha una relació directe entre la capacitat de contractar i la oferta productiva de Salerm. En aquest cas, Apasomi va iniciar la relació laboral amb dues contractacions d'operaris amb contracte d'inserció laboral. Durant els anys 2018 i 2019 s'ha fet una molt bona feina per part d'Apasomi i un gran esforç i dedicació per part dels treballadors en inserció laboral; tan és així que durant el 2019 un d'aquests treballadors en inserció ha pogut realitzar la transició completa al mercat laboral i ara forma part de l'estructura d'Apasomi amb un contracte temporal amb intenció de renovar per 1 any més. També durant aquest any 2019, s'ha pogut incorporar un nou operari amb contracte d'inserció laboral provinent del programa d'inserció sociolaboral de Caritas. Per tant la situació actual amb Salerm és de 2 treballadors amb contractes d'inserció i un treballador d'estructura amb contracte temporal.

El conveni de col·laboració també estableix una relació de tasques a compartir entre les dues entitats com són el control i l'avaluació del procés de producció, el consens en els objectius de producció i establir una bona relació de treball per dur a terme les diferents funcions que pertoqueu al personal tècnic de producció d'Apasomi i al personal de Salerm.

Les dues activitats empresarials anteriors pertanyen al sector industrial i estan ubicades a la zona del Vallès Oriental. A continuació explicaré dues noves activitats empresarials que Apasomi a posat en marxa aquest darrer any però que pertanyen al sector serveis i s'estàn desenvolupant al Vallès Occidental. Una de les diferències més rellevants és que aquestes no formen part de cap conveni laboral amb una altre empresa. Aquestes activitats econòmiques surten directament dels recursos propis d'Apasomi.

La primera d'aquestes activitats es va desenvolupar a mitjans de l'any 2019 i consisteix en una línia de serveis de neteja, la qual ja està oferint serveis a Sabadell, Terrassa, Rubí, Sant Cugat etc. En aquest cas es directament Apasomi que a través dels tècnics de producció i acompanyament, dirigeix, planifica els serveis, avalua les feines fetes, fixa uns objectius i porta a terme tota la gestió empresarial i de seguiment i acompanyament dels treballadors. Inicialment la línia de serveis de neteja comptava amb només un operari, amb un contracte d'inserció laboral. En aquests moments l'operari en inserció ha passat a ser un treballador d'estructura d'Apasomi amb un contracte temporal, el qual ja s'ha renovat una vegada i es té la intenció de fer-se fixe; i una nova operaria en contracte d'inserció laboral que s'ha incorporat aquest 2020. Sembla ser que la demanda dels serveis de neteja es manté estable, i aquest any s'ha pogut signar un contracte de neteja de forma permanent que garanteix a Apasomi la demanda dels seus serveis per un període de temps indefinit. També comentar que en aquesta situació de pandèmia que s'ha donat amb el Coronavirus, la demanda del servei s'ha vist augmentada de manera puntual.

La segona línia de treball que s'ha creat aquest darrer any en el sector serveis consisteix en el muntatge i instal·lació d'un filtre ST TOWER II anomenat 'pink-carbon filter'. Un producte pensat per a la seva utilització en espais tancats com poden ser oficines en empreses, bars i centres comercials, perruqueries, hospitals, espais públics com gimnasos i també en cases particulars. Un producte pensat per renovar l'aire, una eina molt eficaç i molt assequible que ens permetrà netejar l'aire de partícules incloses les de la mida nanomètrica que poden ser portadores de virus, fongs o bacteries. Les infeccions que es transmeten per via aèria com ara la GRIP, COVID-19, SARS o MERS ho fan a través de micra gotes anomenades de FLUGGE d'una mida superior a 5 micres, i aquest sistema ST TOWER amb el 'pink-carbon filter' garanteix la retenció de partícules de fins a 0.3 micres.

Gràcies al nou sistema, a més a més de filtrar l'aire, també es podrà seguir neutralitzant aquelles olors que poden perjudicar l'activitat de les persones ja sigui en l'espai de treball o en un espai lúdic etc. Des d'Apasomi s'ofereix la instal·lació de la torre i també s'analitzarà, es diagnosticarà, i es pot proposar un pla d'actuació per a poder instal·lar la torre de la manera més eficient per a que no apareguin les males olors.

Aquesta idea a sorgit en un moment que mai s'havia viscut amb anterioritat. Estem parlant de l'epidèmia de la Covid-19. Hem viscut un Estat d'Alarma i hem estat confinats seguint tota una sèrie de normes socials i sanitàries per poder enfrontar-nos al virus i per poder disminuir al màxim les greus conseqüències, ja siguin conseqüències sanitàries, socials, econòmiques etc. Algunes d'aquestes mesures sanitàries i socials per afrontar el virus s'han imposat i han estat passatgeres, però d'altres s'han introduït en el nostre dia a dia i no es deixaran d'utilitzar fins que hi hagi una solució definitiva contra el virus. Des de Apasomi es creu que aquesta ST TOWER arriba en un moment en que pot ser molt útil i pot ser de gran ajuda per a moltes empreses i comerços, grans i petites, per poder oferir unes garanties sanitàries tant als seus treballadors com als seus clients per a garantir la seva seguretat i poder així, continuar amb la seva activitat comercial.

En aquesta línia de treball Apasomi té actualment un treballador d'estructura amb contracte indefinit, i una altre treballador amb contracte d'inserció laboral el qual ja se li ha renovat el contracte una vegada i es té intenció de seguir renovant fins que finalitzi tot el procés d'inserció per passar a ser un treballador d'estructura. Aquest últim es dedica a fer la tasca de comercial degut a la seva anterior experiència en aquest camp.

Vull afegir que des de Apasomi es treballa amb l'objectiu d'assolir les metes que proposa el pla d'acció mundial a favor de les persones, el planeta i la prosperitat, basat en els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)*, que té com a objecte assegurar el progrés econòmic i sostenible a tot el món i enfortir la pau universal dins el concepte més ampli de la llibertat.

En el cas de la ST TOWER II Apasomi envasa els productes utilitzats en nebulitzadors. No utilitza esprais ni aerosols que perjudiquin l'atmosfera. Les formules utilitzades són emulsionades en base aigua. No s'utilitzen dissolvents ni productes perillosos per a les persones ni el medi ambient. Els polímers fan servir un substrat inert que facilita el seu reciclatge una vegada ha finalitzat la seva vida útil. Els productes compleixen amb les obligacions establertes per la Llei 11/97, del 24 d'abril, d'envasos i residus d'envasos.

* Els 17 Objectius Mundials de Desenvolupament Sostenible:



Figura 4. Extret de la web www.globalgoals.org/

Objectius de les diferents línies de treball d'Apasomi

-Per el que fa a l'activitat econòmica de Famatel, els objectius són els de consolidar i mantenir els contractes d'inserció laboral. Un altre objectiu es seguir fent sostenible el conveni laboral en termes de producció degut al gran nombre de operaris que hi destina Apasomi. També es té molt present voler augmentar les hores dedicades a la formació de caràcter tècnic per poder reforçar les competències de l'equip actual.

-En relació a l'activitat que es fa a Salerm, l'objectiu és el d'augmentar com a mínim una plaça per un contracte nou d'inserció laboral. També es vol millorar la relació de seguiment i acompanyament que es fa conjuntament amb l'empresa Salerm respecte els treballadors per avaluar les competències personals i sociolaborals. En aquest cas també es vol augmentar les sessions setmanals dedicades a la formació tècnica ja que s'està dedicant prop del 20% de la jornada laboral.

-Respecte a la línia de neteges, es planteja augmentar una plaça per un nou contracte d'inserció laboral i passar un d'aquests com a treballador d'estructura amb contracte indefinit. Com que es tracta d'una línia de treball molt recent, s'han d'augmentar les hores dedicades a les fases d'acompanyament i també les hores dedicades a les formacions tècnic-professionals.

- La línia de treball ST TOWER II 'pink-carbon filter' és molt recent, i la prioritat d'Apasomi passa per poder donar la màxima difusió al producte i per fortificar l'estructura del projecte. Treballar més profundament la part logística i comercial. Es té la intenció de poder fer al treballador en contracte d'inserció, un contracte com a treballador d'estructura, ja sigui temporal o indefinit. D'aquesta manera aconseguim una nova inserció laboral completa en aquest 2020. Tant aquesta línia de treball com la de neteges són projectes que utilitzen els propis recursos d'Apasomi i per tant és molt important poder donar sortida i viabilitat als productes i serveis que ofereix. D'aquesta manera es podrà seguir treballant per aconseguir places d'inserció laboral sense dependre directament d'altres empreses.

-En termes generals els objectius es centren en seguir treballant per millorar la capacitat d'inserció de persones amb dificultats i habilitats personals i de baixa qualificació en tot el territori d'acció social d'Apasomi i de Caritas. Creiem que invertir per seguir formant en capacitats, habilitats socials i de recerca de feina es la millor opció per crear oportunitats per sortir de les situacions de pobresa i exclusió social. També és molt important seguir coordinant la intervenció del programa laboral de Caritas amb Apasomi en quan a la formació i el seguiment del procés de l'individu amb l'objectiu d'aconseguir la inserció.

També es vol seguir creant xarxa de suport per al seguiment de les persones en procés d'inserció per al seu desenvolupament personal i laboral amb entitats com el SOC i serveis locals d'ocupació.

És molt important la tasca de recerca de llocs de treball ordinari i del manteniment dels contactes que han permès les primeres insercions, així com fer difusió per diferents territoris de l'empresa d'inserció laboral Apasomi.

6.5 Entrevista amb el personal tècnic de l'empresa.

El meu interès per a l'empresa Apasomi és particular. Es va crear quan jo tot just començava a treballar a Caritas i des de llavors he anat seguint la seva evolució. He vist com alguns dels meus companys l'han fet desenvolupar i l'han fet créixer a nivell social, laboral, ètic i econòmic. S'han enfrontat a molt problemes estructurals i econòmics fins que ara s'ha assolit un cert grau d'estabilitat. Es creen projectes i línies de feina pròpies per poder oferir la inserció laboral de manera independent i aquest és un fet que ens fa sentir orgullosos de haver participat en la seva evolució. És per això que he decidit entrevistar a un treballador que forma part del personal tècnic d'Apasomi i ens pugui explicar la seva opinió i resoldre alguns dubtes. Vull donar les gràcies per endavant al Víctor:

1. Des de quan treballes a Apasomi? Quina és la teva tasca dins l'empresa?

-Treballo a Apasomi des del juliol del 2018. Soc Tècnic d'Acompanyament a la Producció. M'encarrego de coordinar i supervisar els processos productius de les diferents línies de negoci de la versant industrial que té Apasomi, i coordino els protocols d'actuació i execució de les línies de serveis que també ofereix Apasomi. A més a més dono suport a l'àrea comercial i de prospecció d'empreses tant per a la consecució de contractes de serveis com per al acompanyament a la inserció dels treballadors que estan participant en la nostra empresa.

2. *Què et va portar a entrar a Apasomi?*

- Vaig anar a parar a Apasomi per una sèrie de casualitats. Es podria dir que em vaig veure en el lloc oportú en el moment oportú.

Tot té un primer moment:

Per mi aquesta etapa s'inicia quan vaig fer un curs de tècniques administratives. Llavors estava treballant en una comunitat de propietaris. A vegades de cuiner, a vegades d'administratiu-recepcionista, a vegades de cambrer de sala...No et pensis que era un lloc "cutre", al contrari, era bastant exigent ja que la clientela és de l'estil que es queixa. Tenia les habilitats per cobrir els tres llocs perfectament; tan be que mai em van voler fer un contracte fix, ja que segons ells, si em feien un contracte fixe, me l'havien de fer per una de les categories que podia cobrir, però no per totes tres. La solució va ser que vaig estar durant un any encadenant més de 80 contractes d'alta i baixa a la mateixa empresa.

I tot per ser...polivalent?

Un torn de recepcionista. Un mail. Un curs. I m'apunto.

I la profe del curs em fa veure que tinc un toc per ajudar a les persones. S'ha fixat en com dono suport als companys, com els resolc dubtes, que se'm dona bé ensenyar. Sap, perquè ho hem parlat, que em sento una mica perdut. Tinc 35 anys, no tinc carrera, totes les meves amistats son 'algú'...Però que he estudiat coses molt diverses, des de disseny industrial fins a un any de periodisme, passant per treure'm el títol per fer instal·lacions d'energia solar tèrmica. I laboralment no he parat de treballar des dels 17 anys. Però no sé què fer amb la meva vida. "tens experiència, tens cultura, saps transmetre, i t'agrada aprendre. Hi ha un curs que et pot anar be, es diu *Docència de la Formació per a la Ocupació...*"

A mig curs, en un restaurant, em trobo uns coneguts. Busquen un professor per impartir uns cursos de cuina que estan dissenyant a Caritas. Dona la casualitat que estic basant el curs en donar formació de cuina (auxiliar de cuina) ja que tinc experiència. Em coneixen i confien en mi més que jo mateix. "Seràs capaç, ho faràs molt bé".

I 5 cursos després, amb un 42% d'insercions laborals a partir del projecte d'Inserció laboral m'ofereixen entrar a Apasomi com a Tècnic d'Acompanyament a la Producció.

3. *El procés complet fins a la inserció és molt complex. Com a tècnic, en quina fase et trobes amb més dificultats en vers els treballadors en inserció?*

En general entrar a Apasomi els dona una estabilitat relativa durant un temps. S'ha de tenir en compte cada persona i cada circumstància. En alguns casos veus que el procés d'inserció serà més satisfactori que en altres. I en això influeix molt la motxilla que porta cada persona. Atenem a gent de diferents orígens tant culturals, econòmics, polítics com geogràfics. Amb diferents punts de partida, i per tant amb diferents itineraris a seguir. El que tots tenen en comú és que son

persones en situació de risc d'exclusió social, pel motiu que sigui. I l'objectiu comú és el mateix, però el procés ha de ser individualitzat a cada individu.

Aquest fet a vegades provoca moltes friccions entre els propis participants ja que per molts motius (origen, cultura, nivell cultural, gènere), costa molt fer-los entendre que malgrat son iguals tenen necessitats diferents. Això fa que a vegades es generin barreres de desconfiança entre els tècnics que estem acompanyant-los i el seu entorn diari, és a dir, companys i familiars.

4. Quina incidència creus que tenen les empreses d'inserció al mercat laboral ordinari i a la societat?

Personalment crec que s'hauria de repensar una mica com estem “venent” el concepte empresa d'inserció laboral. Actualment una de les nostres línies de la vesant industrial te el “*now how*” de l'assemblatge de tota una gama de productes per a la industria de la construcció que no te competidor. Això és bo? Sí, som molt bons. Llavors perquè hem d'oferir uns preus que estiguin sota de preu de mercat? Només perquè som empresa d'inserció? Els operaris que munten aquestes peces, son pitjors que un operari “normal”? Els treballadors que venen d'empreses o de processos d'inserció porten etiqueta?

5. Cap a on va Apasomi? quins projectes teniu en ment a mitg termini?

Apasomi ha fet un gir de 90 graus. Hem passat de tenir tots els treballadors en una única línia de producció, amb un sol client a diversificar l'empresa en 7 línies diferents: 2 industrials que son l'assemblatge de peces elèctriques per al mon de la construcció per una part i l'encapsulat de productes de la industria cosmètica per l'altre; i 5 de serveis entre les quals h ha neteges, botigues, transports (furgoneta amb conductor), petits arranjaments i l'última novetat, el servei de tractament de males olors.

6. Quines dificultats tècniques/econòmiques t'has trobat?

Enllaçant una mica amb la pregunta anterior aquest és el principal objectiu que te ara per ara Apasomi. Aconseguir ser el demandant principal de la seva pròpia oferta laboral. Ser nosaltres mateixos els nostres “clients”, els prospectors, els que ens busquem l'activitat productiva. D'altra banda estarem determinats pel designis de la indústria que té diners i poder. . La idea principal és començar a ser nosaltres mateixos els demandants de la nostra feina per deixar de ser “esclaus” dels convencionalismes empresarials actuals on realitat (mercat laboral ordinari) i utopia o meta (igualtat d'oportunitats i conciliació familiar) no son possibles o , més aviat accessibles, a les persones que atenem.

7. Coneixes les cooperatives com a forma de treball?

De fet en soc membre de tres! Una és Som Energia, una comercialitzadora d'energia elèctrica que només compra energia d'origen renovable. També participo cooperativament en diversos projectes culturals.

8. Creus que Apasomi podria funcionar com a cooperativa?

Crec que algunes línies que estem iniciant, i algunes que tenim al laboratori d'idees podrien acabar convertint-se en projectes que acabessin en una cooperativa. Sobretot en el servei de neteges, el de transports (furgoneta amb conductor) i petits arranjaments. Unir les tres línies i cooperativitzar-les seria, a títol personal, una de les més grans satisfaccions com a Tècnic d'acompanyament a la producció en una empresa d'inserció sociolaboral. En quant al laboratori d'idees pensa en La Fageda i en Apasomi fent sofregit de tomàquet. No seria espectacular?

Doncs fins aquí l'entrevista Víctor, moltes gràcies. Espero que amb la teva aportació aclarim més aspectes sobre la labor d'Apasomi.

6.6 Perfils dels treballadors/es d'inserció a Apasomi S.L.U

Els perfils de les persones que acudeixen a Apasomi en recerca de la inserció laboral poden ser molt diversos. Homes, dones, gent jove, gent gran, famílies monomarentals, de nacionalitat estrangera o nacional etc però tots comparteixen una característica i és que estan en situació d'exclusió social. El grup majoritari que participa en la inserció laboral d'Apasomi són dones amb una situació que per responsabilitats familiars, no han pogut acudir anteriorment al mercat laboral. El segon grup de més incidència són els homes i dones majors de 45 anys amb atur de llarga durada i que per tant tenen moltes dificultats per tornar a entrar al mercat laboral. Un tercer grup que esta guanyant participació cada any malauradament és el dels joves menors de 30 anys sense cap contracte anterior superior als 6 mesos. Aquesta és una dada significativa de l'augment de les taxes d'atur que s'està produint en la franja d'edat dels 25 als 35 anys a Catalunya i a Espanya. Per últim tenim a grups de homes i dones, immigrants o no, responsables de nuclis familiars, amb grans dificultats en l'idioma i amb poca convivència amb l'entorn d'acollida.

La major part tenen una molt baixa qualificació laboral i acadèmica, i tenen dificultats en la inserció laboral degut a la precarietat que han tingut en les anteriors feines.

7. Conclusions.

Després d'haver finalitzat el treball, estic molt satisfet per com he pogut exposar les parts i oferir una informació detallada i concisa sobre allò que acoten. He tingut alguna dificultat per explicar els projectes i programes de Caritas, degut a la gran quantitat d'aquests i la seva extensió. Finalment vaig escollir dos projectes, el matern infantil i el d'inserció sociolaboral, que són els més potents i els més adequats per explicar i mostrar algunes de les seves funcions i el gran valor humà que aporten a la societat. Crec haver assolit l'objectiu de mostrar quina és la situació social i econòmica actual de Catalunya i de com Caritas posa els seus esforços i treballa per poder combatre i canviar aquesta situació sempre des de una perspectiva humana, posant la persona al centre i potenciant-la per aconseguir la seva independència i autonomia.

Crec que la lectura del treball ajudarà a comprendre la greu situació en la que es troben moltes persones i de la gran necessitat d'ajudar, per poder oferir una oportunitat per a la igualtat social, per formar part novament de la societat i a la no discriminació i exclusió social.

A l'inici del treball plantejava el debat sobre si algunes organitzacions com Caritas o ONG's tenen cabuda dins el marc d'economia social i solidària, i crec que és així. Des de l'entitat s'ha demostrat durant molts anys que, amb els projectes apostem per potenciar i ajudar a les persones des de la formació, l'acompanyament, la transparència, el respecte, la cooperació i la solidaritat, els quals són valors que van de la mà amb l'economia social i solidària.

Espero doncs que el treball hagi ajudat a crear una opinió més sòlida a aquells que desconeixien la tasca de Caritas, dels seus programes i projectes, de la nostre empresa d'inserció laboral i també sobre el greu context econòmic i social que estem vivint, que sovint queda cobert per les onades cícliques del capitalisme.

8. **Bibliografia.**

Gli indici di Benessere: “Index of Sustainable Economic Welfare (ISEW) e Genuine Progress Indicator (GPI)”. | ecodynamicsgroup Ecodynamics.unisi.it
<http://www.ecodynamics.unisi.it/?p=1233> [Extret de format web]

Roca Jusmet i Martinez Alier (2006). “Economía ecológica y política ambiental” Editorial: Fondo de cultura econòmica.

Lavoie, Marc (2011):“La enseñanza de Economía post-Keynesiana en un departamento ortodoxo”. Revista de Economía Crítica, nº 12, pp.180-198.

Albán Romero, d. (2020). “¿qué és la economia heterodoxa?” [Extret de llibre digital].

Lloc web www.globalgoals.org

Faedei: Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de inserción (Lloc web).

Desiderio Cansino y Marcos Castro (2013) “Hacia una economía más justa”. [Extret de Llibre digital]. Retrieved from [http://Economistas-heterodoxas-julio-2017%20\(1\).pdf](http://Economistas-heterodoxas-julio-2017%20(1).pdf)

Fundación Foessa, Fomento de Estudios Sociales y de Sociología aplicada. (2019) “Informe sobre exclusión y desarrollo social en España”

Aeress: Asociación Española de Recuperadores de Economía Social y Solidaria. (Lloc web)